



Parcs  
Canada Parks  
Canada

Canada



# Convention collective

entre l'Agence Parcs Canada et  
l'Alliance de la Fonction publique du Canada

*Date d'expiration : le 4 août 2021*



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



**Convention collective entre**

**L'Agence  
Parcs Canada**

**et**

**L'Alliance de la  
Fonction Publique du Canada**

Date d'expiration: le 4 août 2021

This collective agreement is available in English.

## **LÉGENDE DES PHOTOS**

### **Image principale :**

Randonnée à Fairy Meadows, au Cirque des Parois impossibles, avec le mont Harrison Smith en arrière-plan. Réserve de parc national Nahanni.

### **Haut, de gauche à droite :**

Des soldats de la Première Guerre mondiale et une infirmière militaire « merle bleu » à bord d'une ambulance de la Première Guerre mondiale. Lieu historique national de la Citadelle-d'Halifax.

Plongée en scaphandre et avec tuba. Parc marin national Fathom Five.

Vue d'un participant de la danse du cerceau dans la garde d'honneur lors de la Journée nationale des Autochtones. Parc national Jasper.

Approche de l'écluse numéro 7. Lieu historique national du Canal-de-Chambly.

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
<b>CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS.....</b>		<b>1</b>
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION.....	2
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITION.....	2
3	**CHAMP D'APPLICATION.....	5
4	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
5	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
6	POLITIQUES DE L'AGENCE.....	6
7	RÉGIME DE SOINS DENTAIRE.....	6
<b>CHAPITRE II - SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....</b>		<b>7</b>
8	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	8
9	INFORMATION.....	8
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	8
11	** UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE.....	9
12	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	10
13	** CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DEL'ALLIANCE.....	11
14	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	14
15	MESURES DISCIPLINAIRES.....	14
16	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	15
17	** ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL.....	20
18	CONSULTATION MIXTE.....	21
19	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	22
20	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	22



21	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	23
<b>CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>		<b>25</b>
22	DURÉE DU TRAVAIL.....	26
23	** PRIMES DE POSTE.....	31
24	**HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
25	INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	34
26	DISPONIBILITÉ.....	35
27	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	36
28	OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	38
29	** TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	38
30	AVIS DE MUTATION.....	41
<b>CHAPITRE IV - CONGÉS.....</b>		<b>42</b>
31	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	43
32	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	44
33	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	49
34	CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	51
35	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	52
36	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	52
37	** CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	52
38	** RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	57
39	** CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	58
40	** CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE.....	66
41	** CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS.....	67
42	** CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	68
43	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	69

44	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ.....	69
45	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE.....	70
46	** CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	70
47	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	71
48	CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL.....	72
49	CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	72
50	** CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	74
<b>CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI.....</b>		<b>77</b>
51	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	78
52	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	78
53	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES.....	78
54	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	79
55	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	80
56	DROITS D'INSCRIPTION.....	81
57	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	81
<b>CHAPITRE VI - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....</b>		<b>82</b>
58	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	83
<b>CHAPITRE VII - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>		<b>86</b>
59	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	87
60	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	88
61	**INDEMNITÉS.....	91
62	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	92
63	** DURÉE DE LA CONVENTION.....	92

<b>APPENDICE « A » (table des matières par groupe).....</b>	<b>94</b>
** TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	96
** NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	166
<b>APPENDICE « B ».....</b>	<b>172</b>
CODE DES HEURES DE TRAVAIL.....	172
<b>APPENDICE « C ».....</b>	<b>173</b>
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S TENUS DE RESTER EN DISPONIBILITÉ DANS L'UNITÉ DE CONTRÔLE D'AVALANCHE AU COL ROGERS OU À LA STATION DU MONT FIDÉLITÉ.....	173
<b>APPENDICE « D ».....</b>	<b>174</b>
PROTOCOLE D'ACCORD - INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER.....	174
<b>APPENDICE « E ».....</b>	<b>175</b>
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX.....	176
<b>APPENDICE « F ».....</b>	<b>178</b>
PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE MANŒUVRE ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE (MAM).....	178
<b>APPENDICE « G ».....</b>	<b>179</b>
** PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENT D'APPLICATION DE LA LOI (GT).....	179
<b>APPENDICE « H ».....</b>	<b>181</b>
** PROTOCOLE D'ENTENTE – LANGUES AUTOCHTONES.....	181
<b>APPENDICE « I ».....</b>	<b>182</b>
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES.....	182

<b>APPENDICE « J »</b> .....	<b>186</b>
** PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	186
<b>APPENDICE « K »</b> .....	<b>190</b>
** RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	190
<b>APPENDICE « L »</b> .....	<b>225</b>
** PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION.....	225
<b>APPENDICE « M »</b> .....	<b>227</b>
** PROTOCOLE D'ACCORD – INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION.....	227
<b>APPENDICE « N »</b> .....	<b>230</b>
** PROTOCOLE D'ENTENTE – CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	230
<b>APPENDICE « O »</b> .....	<b>231</b>
LETTRE D'ENTENTE – EMPLOI ÉTUDIANT.....	231
<b>APPENDICE « P »</b> .....	<b>232</b>
** PROTOCOLE D'ENTENTE – LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	232
<b>APPENDICE « Q »</b> .....	<b>233</b>
PROTOCOLE D'ACCORD – MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	233
<b>APPENDICE « R »</b> .....	<b>235</b>
PROTOCOLE D'ACCORD – REVUE DE LA STRUCTURE ET DE LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DES GROUPES ES ET SI.....	235



<b>APPENDICE « S »</b> .....	<b>237</b>
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE).....	237

\*\* Deux astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

## **CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS**

## **ARTICLE 1**

### **OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

**1.01** La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Agence, l'Alliance et les employé-e-s, et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

**1.02** Les parties à la présente convention partagent un engagement pour la protection, la promotion et la mise en valeur des parcs nationaux, des lieux historiques nationaux et des aires patrimoniales du Canada. Par conséquent, elles souhaitent favoriser des relations de travail efficaces et le bien-être des employé-e-s de l'Agence afin que les citoyens et citoyennes canadiens soient servis de façon adéquate et efficiente.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01** Aux fins de l'application de la présente convention :

« Agence » désigne l'employeur, l'Agence Parcs Canada ainsi que toute personne autorisée à exercer ses pouvoirs en son nom (Agency),

« Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance),

« congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave),

« congé compensateur » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du temps en disponibilité, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et la prime pour le travail effectué lors d'un jour férié désigné. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave),

« conjoint ou conjointe » désigne l'une des deux personnes unies l'une à l'autre par les liens du mariage ou qui a participé à une cérémonie publique d'engagement visée au paragraphe 44.02, ou une personne qui cohabite avec une autre personne depuis au moins un (1) an, l'a présentée publiquement comme son conjoint ou sa conjointe et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint ou sa conjointe (spouse),

« cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à

l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales (membership dues),

« disposition de dérogation » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne s'appliquer qu'à certains employé-e-s de l'unité de négociation (alternate provision),

« disposition exclue » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s'appliquer à certains employé-e-s de l'unité de négociation et pour lesquels il n'y a aucune disposition de dérogation (excluded provision),

« 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),

« employé-e » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

« 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)

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

- a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,  
ou
- b) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,  
ou
- c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 22.11 à 22.14), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine,

« indemnité » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowance),

« jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1 (day),

« jour de repos » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission (day of rest),

« jour férié » (holiday) désigne :

- a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 un jour désigné comme jour férié désigné payé dans la présente convention,
- b) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré 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,

« mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction (lay-off),

« rémunération » désigne la paye et les indemnités (remuneration),

« taux de rémunération annuel » (pour les employé-e-s classifiés GL et GS) désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176) (annual rate of pay),

« taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176). Pour les employé-e-s classifiés GL et GS, ceci désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5) (weekly rate of pay),

« taux de rémunération horaire » à l'exception des employé-e-s classifiés GL et GS, désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40), selon le Code des heures de travail (hourly rate of pay),

« taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par cinq (5). Pour les employé-e-s classifiés GL et GS, ceci désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée quotidienne de travail (daily rate of pay),

« unité de négociation » désigne le personnel de l'Agence faisant partie du groupe décrit à l'article 8 (bargaining unit).

**2.02** Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,  
  
et
- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

### **ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION**

**3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'Agence.

**3.02** Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

\*\*

**3.03** Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

### **ARTICLE 4 PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

**4.01** Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de l'Agence assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

### **ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION**

**5.01** Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans l'Agence.



## **ARTICLE 6**

### **POLITIQUES DE L'AGENCE**

#### **6.01**

- a) Les politiques suivantes de l'Agence, telles qu'elles existent à la date de signature de la présente convention et telles qu'elles sont modifiées de temps à autre en conformité avec le présent article, font parties de la présente convention collective :
- (i) Déplacements
  - (ii) Postes isolés
  - (iii) Premiers soins au public
  - (iv) Prime au bilinguisme
  - (v) Uniformes
- b) L'Agence accepte de modifier les politiques susmentionnées en fonction des changements qui peuvent être apportés de temps à autre aux taux et indemnités prévus dans les directives similaires du Conseil National Mixte (CNM).

**6.02** L'Agence maintiendra les indemnités de déménagement aux taux actuels du Programme de réinstallation intégré pour toute la durée du programme. Les indemnités ne seront jamais inférieures à celles que prévoit la directive du CNM sur la réinstallation.

**6.03** L'Agence conservera également les politiques actuelles suivantes de l'Agence en vigueur à la date de signature :

- (i) Indemnité de logement
- (ii) Aide au transport quotidien.

**6.04** Tout désaccord concernant l'interprétation et l'application des politiques susmentionnées peut être réglé en recourant à la procédure de règlement des griefs contenue dans la présente convention collective.

**6.05** L'Agence, avec l'accord de l'Alliance, pourra apporter d'autres modifications aux politiques susmentionnées.

## **ARTICLE 7**

### **RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

**7.01** L'Agence continuera d'offrir aux employé-e-s l'adhésion au Régime de soins dentaires tel qu'énoncé dans l'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et tel que modifié de temps à autre par les conditions de l'entente du Régime de soins dentaires conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

## **CHAPITRE II - SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 8**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**8.01** L'Agence reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1<sup>er</sup> mai 2001.

## **ARTICLE 9**

### **INFORMATION**

**9.01** L'Agence convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

**9.02** L'Agence convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

## **ARTICLE 10**

### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

**10.01** Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Agence retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Agence n'est pas obligée d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

**10.02** L'Alliance informe l'Agence par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

**10.03** Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

**10.04** N'est pas assujéti au présent article, l'employé-e qui convainc l'Alliance, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Alliance informera l'Agence en conséquence.

**10.05** Nulle association d'employé-e-s, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Agence des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s.

**10.06** Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

**10.07** L'Agence convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

**10.08** L'Alliance convient de tenir l'Agence indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Agence, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

## **ARTICLE 11**

### **UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE**

**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.

\*\*

**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. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. 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.

## **ARTICLE 12**

### **REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S**

**12.01** L'Agence reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

**12.02** L'Alliance et l'Agence s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les litiges sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

**12.03** L'Alliance communique par écrit à l'Agence le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 12.02.

#### **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).

**12.05** L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter un représentant aux employé-e-s nouvellement nommés à l'Agence, en utilisant le moyen le plus pratique, dans le mois qui suit la date du début de l'emploi et dans le cadre des programmes d'orientation de l'Agence, lorsque de tels programmes existent.

**12.06** L'Alliance fournit à l'Agence une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

**12.07** 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. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux.

## **ARTICLE 13**

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

#### **Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 190 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF)**

**13.01** Lorsque les nécessités du service le permettent, quand une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190 (1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186 (1)a ou 186 (1)b), du sous-alinéa 186 (2) a)(i), de l'alinéa 186 (2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188 a) ou du paragraphe 189 (1) de la LRTSPF, l'Agence accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

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

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

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

et

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

**13.03** L'Agence accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

## **Séances d'un conseil d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC)**

**13.04** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant un conseil d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC).

**13.05** L'Agence accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par un conseil d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC) et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

### **Arbitrage des griefs**

**13.06** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,  
et
- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

### **Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs**

**13.07** Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief ou d'une plainte de relations de travail reliée à une politique de l'Agence avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter le grief ou la plainte, l'Agence leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.

**13.08** Sous réserve des nécessités du service

- a) lorsque l'Agence convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national,
- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Agence, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national,



et

- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.

### **Séances de négociations contractuelles**

\*\*

#### **13.09**

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.
- b) Pour fins administratives, l'Agence continuera de payer l'employé-e et l'Alliance remboursera l'Agence ses coûts salariaux à l'intérieur de soixante (60) jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence.

### **Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

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

### **Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article**

**13.11** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

### **Réunions de l'Alliance et conventions**

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

### **Cours de formation des représentants**

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

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

**\*\***

**13.14** À moins d'indication contraire de cet article, l'Agence accordera un congé non payé à un-e employé-e qui est élu-e à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

**\*\***

**13.15** 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 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.

## **ARTICLE 14**

### **EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS**

**14.01** Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur, signalent la chose à l'Agence, et celle-ci devra faire tous les efforts raisonnables pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils ou elles auraient normalement droit.

## **ARTICLE 15**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

**15.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié, l'Agence s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Agence s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

**15.02** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audience concernant une mesure disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle est informé-e par l'Agence qu'il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné-e d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. L'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

**15.03** L'Agence informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a eu lieu.

**15.04** L'Agence convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

**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.

**15.06** Lorsqu'un employé-e et/ou un représentant syndical est tenu d'assister à une rencontre ou enquête disciplinaire ou administrative en dehors des heures normales de travail ou durant une période de congé saisonnier, l'Agence lui versera une rémunération comme s'il s'était présenté au travail.

## **ARTICLE 16**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS**

#### **16.01 Général**

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux griefs individuels, de groupe ou de principe, tel qu'indiqué dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*.

- a) Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.
- b) Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Agence et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.
- c) Selon l'article 62 des Règlements de la CRTESPF, si les parties se prévalent d'un mécanisme de gestion informelle des conflits établi en vertu de l'article 207 de la LRTSPF pour régler un grief, tout délai prévu dans ce présent article est suspendu jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties en avise l'autre par écrit du contraire.
- d) Quand des griefs ou des réponses sont transmis par la poste, ils sont réputés avoir été remis le jour indiqué par le cachet postal et avoir été reçus au plus tôt à la date où ils ont été livrés ou trois (3) jours ouvrables après la date du cachet postal.
- e) Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Agence.
- f) Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

- g) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel, collectif ou de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

## **16.02 Rencontre en dehors des heures de travail**

Lorsque l'Agence demande la tenue, en dehors des heures normales de travail ou durant une période de congé saisonnier, d'une audition de griefs ou d'arbitrage, d'une séance de gestion informelle des conflits (GIC), d'un examen par une tierce partie indépendante (ETPI) ou d'une autre rencontre avec l'employé-e en ce qui touche le traitement d'un grief, l'Agence versera à l'employé-e et/ou son représentant syndical une rémunération comme s'ils s'étaient présentés au travail.

## **16.03 Griefs individuels**

- a) Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Agence a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à l'alinéa b), sous réserve que le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.
- b) L'employé-e qui désire présenter un grief individuel à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :
- (i) l'adresse au représentant de l'Agence autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
  - et
  - (ii) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

## **16.04 Étapes de la procédure de règlement des griefs**

- a) Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief doit passer par les paliers suivants :
- (i) palier 1 - Premier niveau de gestion, tel que délégué par l'Agence.
  - (ii) dernier palier - Directeur général de l'Agence ou représentant autorisé.

- b) Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'Agence et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer le premier palier.
- c) Les griefs relatifs aux rétrogradations/licenciements motivés pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires seront présentés directement au dernier palier.
- d) L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son chef de service.

### **16.05 Représentants de l'Agence**

L'Agence doit communiquer à l'Alliance le nom ou le titre de la personne à qui présenter un grief, à chaque palier, et doit en informer les employé-e-s au moyen d'avis affichés aux endroits les plus susceptibles d'attirer l'attention des employé-e-s ou d'une autre façon qui pourra être déterminée par un accord entre l'Agence et l'Alliance.

### **16.06 Délais**

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

### **16.07 Représentation**

- a) L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.
- b) Lorsque l'Alliance représente l'employé-e, l'Agence, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, doit communiquer en même temps au représentant de l'Alliance et à l'employé-e une copie de sa décision.
- c) L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Agence au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu

avec un représentant du Directeur général de l'Agence, c'est ce dernier qui rend la décision.

### **16.08 Arbitrage des griefs**

- a) La décision rendue par l'Agence au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief relié à :
- (i) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

  - (ii) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou

  - (iii) une cessation d'emploi ou une rétrogradation motivée aux termes de l'alinéa 13 (3) de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*,

auxquels cas, le grief peut être présenté à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses Règlements.

- b) Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Alliance signifie de la façon prescrite :
- (i) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

  - (ii) son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

### **16.09 Griefs collectifs**

- a) Sous réserve des paragraphes 215 et 216 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom des employé-e-s qui se considèrent lésé-e-s par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la présente convention ou décision arbitrale.

La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Alliance du consentement de chacun des employé-e-s, selon les modalités établies à l'article 77(2) du règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (RRTSPF). Le consentement ne vaut qu'à l'égard du grief en question.

- b) Un grief collectif doit passer par les paliers suivants :
  - (i) palier 1 – Premier niveau de gestion, tel que délégué par l’Agence.
  - (ii) dernier palier - Directeur général de l’Agence ou représentant autorisé.
- c) L’Agence doit communiquer à l’Alliance le nom ou le titre de la personne à qui présenter un grief, à chaque palier, et doit en informer les employé-e-s au moyen d’avis affichés aux endroits les plus susceptibles d’attirer l’attention des employé-e-s ou d’une autre façon qui pourra être déterminée par un accord entre l’Agence et l’Alliance.
- d) L’Alliance a le droit de tenir des consultations avec l’Agence au sujet d’un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec un représentant du Directeur général de l’Agence, c’est ce dernier qui rend la décision.
  - (i) L’Alliance peut présenter un grief collectif au premier palier au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle elle prend connaissance pour la première fois de l’action ou des circonstances donnant lieu au grief.
  - (ii) Au premier palier, l’Agence répond au grief collectif dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief à ce palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l’Alliance, ou si l’Agence ne répond pas dans le délai prescrit dans le présent article, l’Alliance peut présenter son grief au dernier palier dans les dix (10) jours.
  - (iii) Au dernier palier, l’Agence répond au grief collectif de l’Alliance dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief à ce palier.
- f) Lorsque la nature du grief collectif est telle qu’une décision ne peut être rendue au premier palier, l’Agence et l’Alliance peuvent s’entendre pour supprimer le premier palier.
- g) L’Alliance peut, par avis écrit à l’Agence, renoncer à son grief collectif.

#### **16.10 Se retirer d’un grief collectif**

- a) Tout employé-e visé-e par le grief collectif peut, à tout moment avant que la décision finale ne soit rendue, aviser l’Alliance qu’il ne désire plus y souscrire.
- b) L’Alliance fournira aux représentants de l’Agence autorisés à traiter le grief collectif, une copie de l’avis reçu conformément au paragraphe a) ci-dessus.
- c) Dans ce cas, l’Alliance peut ne plus continuer le grief à l’égard de cet-te employé-e.

**16.11** L’Alliance est réputée avoir renoncé à son grief collectif si elle néglige de le présenter au dernier palier dans les délais prescrits, à moins que, selon l’opinion de l’Agence, et après



avoir consulté l'Alliance, l'Alliance puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'a empêché de respecter les délais prescrits.

**16.12** Si la décision ou le règlement du grief collectif ne donne pas satisfaction à l'Alliance, l'Alliance peut présenter le grief à l'arbitrage.

### **16.13 Grievs de principe**

- a) L'Alliance et l'Agence ont chacun le droit de présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale relativement à l'un ou à l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- b) Un grief de principe sera présenté au dernier palier de la procédure de griefs au représentant de l'Alliance ou de l'Agence, le cas échéant, ayant l'autorité de traiter ce grief. La partie qui reçoit le grief doit fournir à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu.
- c) L'Agence et l'Alliance doivent communiquer à l'autre partie le nom et le titre ainsi que l'adresse de la personne à qui les griefs de principe peuvent être présentés.
- d) L'Alliance ou l'Agence peuvent présenter un grief de principe de la façon prescrite à l'alinéa (a) au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'une ou l'autre prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- e) L'Agence ou l'Alliance doit normalement répondre au grief dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief.
- f) L'Agence ou l'Alliance, le cas échéant, peut, par avis écrit à l'autre partie, retirer un grief.
- g) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer en arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

## **ARTICLE 17**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET 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, 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.

\*\*

**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*.

## **ARTICLE 18 CONSULTATION MIXTE**

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

**18.02** Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Agence le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

**18.03** Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagés qui ne sont pas régies par la présente convention.

**18.04** Sans préjuger de la position que l'Agence ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

## **ARTICLE 19**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

#### **19.01**

- a) Les parties reconnaissent la Partie II du *Code canadien du travail* (CCT), ainsi que l'ensemble des dispositions et règlements découlant du Code comme étant l'autorité régissant les questions de santé et de sécurité au travail à Parcs Canada.
- b) L'Agence prend les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Elle fait bon accueil aux suggestions de l'Alliance et de ses membres à cet égard qui lui sont présentées par le biais des différents comités décrits dans la Partie II du CCT. Les parties s'engagent à développer et recommander des mesures raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accident de travail.

#### **19.02 L'examen médical comme condition d'emploi**

- a) Lorsque l'Agence exige que l'employé-e subisse un examen médical par un médecin compétent désigné, l'examen n'entraîne pas de frais pour l'employé-e.
- b) Dans la mesure du possible, tout rendez-vous d'examen prévu à l'alinéa a) est fixé pendant les heures de travail de l'employé-e, mais lorsqu'il est impossible de fixer un tel rendez-vous pendant les heures de travail, l'employé-e est rémunéré conformément à la convention collective pour le temps de l'examen et le temps de déplacement qui s'y rattache.
- c) L'Agence prend en charge les frais de déplacement raisonnables se rapportant à l'alinéa a) conformément à la politique sur les voyages de l'Agence.

## **ARTICLE 20**

### **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**20.01** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Agence fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

## **ARTICLE 21**

### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**21.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, 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 ;
- 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.

**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.

## **CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 22**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

**22.01** Aux fins de l'application du présent article :

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

Lettres-codes	Heures normales de travail hebdomadaires
X	37,5
Y	40

**22.02** La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

**22.03** L'Agence revoit avec les représentants locaux de l'Alliance les changements à l'horaire de travail qu'elle propose d'apporter, quand ces changements toucheront la majorité des employé-e-s régis par le calendrier de travail. Chaque fois, l'Agence tient compte, si possible, des demandes des employé-e-s communiquées par les représentants de l'Alliance durant la rencontre.

Par entente mutuelle et par écrit, l'Agence et les représentants locaux de l'Alliance peuvent annuler sans préavis l'application des dispositions relatives au changement de poste.

**22.04** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Agence, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Agence.

#### **22.05**

- a) Sous réserve du paragraphe 22.10, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures consécutives (selon le Code des heures de travail) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Alliance et l'Agence.



- b) Les durées du travail prévues à l'horaire hebdomadaire et à l'horaire journalier stipulées à l'alinéa 22.05 a) et au paragraphe 22.10 peuvent être modifiées par l'Agence, à la suite de consultations significatives avec l'Alliance, pour permettre de mettre en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, pourvu que le total annuel ne change pas.

**22.06** Sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par l'Agence, l'employé-e a le droit de choisir et de demander à travailler suivant un horaire flexible, entre 6 h et 18 h, qui ne lui sera pas refusé sans raison valable.

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

**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-e 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 (1<sup>er</sup>) 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 (2<sup>e</sup>) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1<sup>er</sup>) 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**

**22.11** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 22.05 b), 22.07 et 22.10 e) sont stipulées aux paragraphes 22.11 à 22.14, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

**22.12** Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Agence le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

### **22.13**

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) ; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Agence, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
  - (i) La durée maximale d'un horaire pour les employé-e-s qui travaillent par poste est de six (6) mois.
  - (ii) La durée maximale d'un horaire pour les employé-e-s qui travaillent de jour est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Agence de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément à l'alinéa 22.05 b), auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

**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 60.07 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.

**22.15 Changement d'horaire de travail**

a) Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Agence. L'employé-e ne sera en aucun

moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.

(i) Séances de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphes 13.01, 13.02, 13.04, 13.05 et 13.06.

(ii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 13.09 et 13.10.

(iii) Processus de sélection du personnel

Article 48.

(iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.

(v) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Agence.

b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Agence.

## **ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE**

### **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, 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.

## **ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**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 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.

**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.

**24.04** Sous réserve des nécessités du service, l'Agence doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles,

et

- b) pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

**24.05**

- a) Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Agence le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.
- b) L'Alliance a le droit d'avoir des consultations avec le Directeur général de l'Agence ou son représentant toutes les fois qu'il est prétendu que les employé-e-s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

**24.06** Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Agence d'utiliser un véhicule de l'Agence pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

**\*\***

**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 douze (12 \$) 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 douze (12 \$) 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.

## **ARTICLE 25**

### **INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

**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 25.01 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.

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

#### **25.03 Frais de transport**

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées au paragraphe 25.01, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :



- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Agence à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,
  - ou
  - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Agence d'utiliser un véhicule de l'Agence pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

**25.04** Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui loge à bord d'un navire et qui :

- a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine ;
- ou
- b) se trouve dans les locaux de l'Agence au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ**

**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-e-s 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.

## **ARTICLE 27**

### **JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

**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,  
  
et
- 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 et le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier pendant la période des fêtes.

## **ARTICLE 28**

### **OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

**28.01** L'Agence fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

**28.02** Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un employé-e qui travaille par poste) pour remplir leurs obligations religieuses.

**28.03** Nonobstant le paragraphe 28.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Agence, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Agence. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Agence.

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

## **ARTICLE 29**

### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

\*\*

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

**29.03** Aux fins des paragraphes 29.02 et 29.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré-e 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) 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 quinze (15) 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.

### **29.09 Zone fermée**

Lorsque l'Agence demande à un-e employé-e de voyager à l'intérieur d'une « zone fermée », le temps consacré au transport à l'intérieur de cette zone sera considéré comme du temps de travail.

Aux fins de cet article, une « zone fermée » désigne toute zone qui est déclarée fermée par l'autorité responsable.

**ARTICLE 30**  
**AVIS DE MUTATION**

**30.01** Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation du lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de l'Agence, est communiqué à l'employé-e. Ce préavis est normalement donné au moins un (1) mois à l'avance.

## **CHAPITRE IV – CONGÉS**



## **ARTICLE 31**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

#### **31.01**

- a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti-e, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jour, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

#### **31.02** Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois, pour des raisons autres que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels ;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**31.03** L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

**31.04** L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Agence au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti-e.

**31.05** L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

**31.06** L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**31.07** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Agence recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre à la date de sa cessation d'emploi.

**31.08** L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel 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.

**31.09** Lorsque l'employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il ou elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période d'au moins deux (2) mois avant le début de la période de congé.

## **ARTICLE 32 CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**32.01** L'année de congé s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

### **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 (8<sup>e</sup>) 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 (8<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 (18<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

### **32.03**

- a)
- (i) Aux fins du paragraphe 32.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant l'Agence ou la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui touche une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans l'Agence pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 59.04 à 59.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté l'Agence.
  - (ii) Aux fins du paragraphe 32.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un-e employé-e qui fut membre d'une unité de négociation dans la fonction publique avant le 31 mai 1990 conserve, aux fins « du service » et pour établir son admissibilité au congé annuel en vertu du présent alinéa, ses anciennes périodes de service qui furent précédemment qualifiées comme faisant partie de la période d'emploi continu, et ce, jusqu'au moment où son emploi dans la fonction publique se termine.
- c) Le service mentionné en a) ci-haut est réputé inclure tout bris d'emploi entre des périodes d'emploi étudiant ou de durée déterminée avec Parcs Canada qui ne sont pas séparées par une période de plus d'une année civile sans emploi.

**32.04** L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

### **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.

**32.06** L'Agence donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Agence doit en fournir la raison par écrit.

**32.07** Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé-e bénéficie :

- a) d'un congé de deuil payé,  
ou
- b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,  
ou
- c) d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et si l'Agence l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

### **32.08 Paiements anticipés**

- a) L'Agence convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'elle en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.
- b) À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

### **32.09 Rappel pendant le congé annuel payé**

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou payé, un-e employé-e est rappelé-e au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
- (i) pour se rendre à son lieu de travail,
  - et
  - (ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé-e, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Agence exige normalement.
- b) L'employé-e n'est pas tenu-e pour être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

### **32.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel**

Lorsque l'Agence annule ou modifie la période de congé annuel qu'elle avait précédemment approuvée par écrit, l'Agence rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Agence. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

### **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-e) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b)
- (i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de la signature de la présente convention 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.

### **Congé au moment de la cessation d'emploi**

**32.12** Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans sa lettre d'offre.

**32.13** Nonobstant le paragraphe 32.12, tout employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé, pour abandon de son emploi a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 32.12 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

**32.14** Lorsque l'employé-e le demande, l'Agence lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10<sup>e</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

### **32.15 Nomination à un poste provenant de ou chez un autre employeur de la fonction publique**

- a) Nonobstant le paragraphe 32.12, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

- b) L'Agence accepte de reconnaître les crédits de congé annuel 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) d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) afin d'occuper un poste à l'Agence, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

## **ARTICLE 33**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

#### **Crédits**

##### **33.01**

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'une heure virgule deux cinq (1,25) ou d'une heure virgule trois trois (1,33) (selon le Code des heures de travail) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) ou cent-vingt (120) heures (selon le Code des heures de travail) de crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

#### **Attribution des congés de maladie**

**33.02** L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Agence de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
- et
- b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

##### **33.03**

- a) À moins d'indication contraire de la part de l'Agence, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Agence, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 33.02a).

- b) Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical pour satisfaire aux exigences de l'alinéa 33.02a), l'Agence lui rembourse les frais engagés aux fins de l'émission de ce certificat sur présentation d'une pièce justificative.

**33.04** Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 33.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Agence pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) ou deux cents (200) heures (selon le Code des heures de travail), sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

**33.05** Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**33.06** L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Agence l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

### **33.07**

- a) Les crédits de congé de maladie acquis durant une période d'emploi antérieure dans la fonction publique, mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle reçoit une lettre d'offre de l'Agence dans les deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé à l'Agence lui sont rendus si l'employé-e est réengagé(e) à l'Agence au cours de la première (1<sup>re</sup>) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

**33.08** L'Agence convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 36.

### **33.09 Employé-e d'un autre employeur de la fonction publique**

L'Agence accepte de reconnaître les crédits de congé de maladie non utilisés d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) afin d'occuper un poste à l'Agence.



## **ARTICLE 34**

### **CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ**

#### **34.01**

- a) Le temps supplémentaire, le temps de déplacement rémunéré en temps supplémentaire, le temps de disponibilité, le rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail et la prime pour le travail effectué lors d'un jour férié désigné 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, il peut être compensé au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Agence s'efforce de verser ces rémunérations en espèces au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.
- c) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Agence accordera les congés compensatoires aux moments où l'employé-e les demande.
- d) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, les congés compensatoires accumulés peuvent être payés en entier ou en partie, une fois par année financière, au taux de salaire en vigueur au moment de la demande. Une telle demande ne sera pas refusée sans motifs valables.
- e) Les congés compensatoires mérités dans une année financière et impayés au 30 septembre de l'année financière suivante seront payés au taux de salaire de l'employé-e en vigueur le 30 septembre.

#### **34.02** Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e bénéficie :

- a) d'un congé de deuil payé,  
  
ou
- b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille sur présentation d'un certificat médical,  
  
ou
- c) d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si l'employé-e le demande et si l'Agence l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

## ARTICLE 35

### RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

**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.

## ARTICLE 36

### CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

**36.01** L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Agence 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.

\*\*

## ARTICLE 37

### CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

#### 37.01 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 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.
  - 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.

### **37.02 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, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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* :

(indemnité reçue) X

(période non travaillée, après  
son retour au travail)

-----  
[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 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 u 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 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, 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) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité 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.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.02 c)(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 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 celui 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 qui augmenterait son 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.

### **37.02 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 37.02 a)(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 37.02 a), autres que ceux précisés aux divisions A et B du sous-alinéa 37.02 a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné 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*.

- b) L'employée 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 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 a)(i).

## **ARTICLE 38**

### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ**

**\*\***

**38.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Agence de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

**38.02** La demande dont il est question au paragraphe 38.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Agence peut obtenir un avis médical indépendant.

**38.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Agence étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 38.01, toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Agence :

- a) modifie ses tâches ou la réaffecte,

ou

- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

**38.04** L'Agence, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

\*\*

**38.05** Lorsque l'Agence conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Agence en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard soixante dix-huitième (78<sup>e</sup>) semaines après la naissance.

**38.06** Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Agence de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

\*\*

## **ARTICLE 39**

### **CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

#### **39.01 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 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 le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Agence, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2)



périodes.

- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé-e 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-e 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-e 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.

- e) L'employé-e 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.
- f) 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 ;
  - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- 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.

### **39.02 Indemnité parentale**

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, 39.02 alinéas c) à k),  
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 39.02 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-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

### **Administration de l'indemnité parentale**

- a) L'employé-e 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 touche 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, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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 37.02 a)(iii) B, le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section A, l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 37.02 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* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée, telle que précisée en B,  
après son retour au travail)

-----  
[Période totale à travailler précisée en B]

toutefois, l'employé-e 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 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-e 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 – Indemnité parentale standard :**

- 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 au sous-alinéa 39.01 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 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, 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-e 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-e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux

employé-e-s par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé-e 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-e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à 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, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période ;
  - (v) l'employé-e 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 (et 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 37.02 c)(iii) pour le même enfant.
  - (vi) lorsqu'un-e employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un-e autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un-e des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, 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), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé-e a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 37.02 c)(iii) et 39.02 c)(v) pour le même enfant.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.02 c)(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.
  - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), 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* au Québec.
  - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) 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 ou du congé parental non payé ;
  - (ii) dans le cas de l'employé-e 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-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle 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-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- (h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(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 parental non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, 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-e.
- (k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parentale.

## **Option 2 – Indemnité parentale prolongée**

- l) 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 39.01 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 de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence

- entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales 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 auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période ;
- (iii) lorsqu'un-e employé-e a reçu l'intégralité 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 indemnité 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-te employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 37.02 c)(iii) pour le même enfant.
- (iv) lorsqu'un-e employé-e a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un-e autre employé-e pour le même enfant, et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet-te employé-e est admissible à une indemnité 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 ou ladite employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 37.02 c)(iii) pour le même enfant ;
- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.02 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) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue 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-e 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) L’indemnité parentale versée en vertu du RPSC n’a aucune incidence sur la rémunération différée de l’employé-e ou l’indemnité de départ.
- t) Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parentale.

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

- a) L’employé-e qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d’admissibilité précisé au sous-alinéa 39.02 a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou 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 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 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 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*.
- (b) L’employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 39.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l’employé-e 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 ou

elle 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 a)(i).

## **ARTICLE 40**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

**40.01** Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

**\*\***

**40.02** 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.

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

- a) l'employé-e en informe l'Agence par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;
- b) le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) 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.

**40.04** 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.

**40.05** 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**

### **40.06**

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.

\*\*

## **ARTICLE 41 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 se voit 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 41 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 41 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.

## **ARTICLE 42**

### **CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

\*\*

**42.01** 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, 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.

**42.02** 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.

**42.03** Sous réserve du paragraphe 42.02, 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 42.02 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.

## **ARTICLE 43**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES**

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

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles ;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles ;
- c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi à l'Agence. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou de paternité sans le consentement de l'Agence.

## **ARTICLE 44**

### **CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ**

**44.01** Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Agence un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) aux fins de contracter mariage.

**44.02** Là où le mariage de personnes de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Agence un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le conjoint ou la conjointe, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (suivant le Code des heures de travail de l'employé-e) pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

**44.03** L'employé-e ne peut pas bénéficier d'un congé payé conformément à la fois à l'article 44.01 et l'article 44.02 pour une union avec la même personne.

**42.04** Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé prévu aux paragraphes 44.01 et 44.02 qui précèdent, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Agence sur toute autre somme d'argent dûe à l'employé-e.

## **ARTICLE 45**

### **CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE**

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

## **ARTICLE 46**

### **CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

\*\*

**46.01** 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 46.01 a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

#### **46.02**

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 débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,

et

- (ii) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
- (iii) L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**46.03** 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.

**46.04** 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 46.02 a) et 46.03, 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.

**46.05** 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 46.02 a) et 46.03.

## **ARTICLE 47 CONGÉ POUR COMPARUTION**

**47.01** L'Agence accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu-e :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury ;
- b) de faire partie d'un jury ;
- c) d'assister, sur assignation, sur citation ou sur un autre moyen légal, comme témoin à une procédure qui a lieu à laquelle il ou elle n'est pas une partie :
  - (i) devant une cour de justice, ou sur son autorisation, devant un jury d'accusation ;
  - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner ;
  - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste ;

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux ;

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

## **ARTICLE 48**

### **CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

**48.01** Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus de recours là où il s'applique, pour remplir un poste dans l'Agence ou dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Agence juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

## **ARTICLE 49**

### **CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

#### **Généralités**

**49.01** Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employé-e-s, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article.

#### **Congé d'études**

**49.02** Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Agence exige ou que l'Agence prévoit fournir.

**49.03** À la discrétion de l'Agence, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Agence, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut

être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

**49.04** À la discrétion de l'Agence, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

#### **49.05**

- a) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Agence pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- b) Lorsque l'employé-e :
  - (i) ne termine pas ses études,
  - (ii) ne revient pas au service de l'Agence après ses études,ou
  - (iii) cesse d'être employé-e sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études, il ou elle rembourse à l'Agence toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Agence.

#### **Congé d'examen payé**

**49.06** À la discrétion de l'Agence, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Agence, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

#### **Perfectionnement professionnel**

**49.07** Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Agence, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

- a) un cours offert par l'Agence ;
- b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu ;

- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

**49.08** À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 49.07 ou 49.10. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 24, Heures supplémentaires, et de l'article 29, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.

**49.09** Les employé-e-s en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagé-e-s et que l'Agence juge justifiées.

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

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

**49.11** L'employé-e qui demande d'assister ou qui est invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

**49.12** L'employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Agence pour représenter les intérêts de l'Agence est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Agence défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé-e est obligé d'y assister.

## **ARTICLE 50**

### **CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

**50.01** L'Agence peut, à sa discrétion, accorder :



- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail ; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable ;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

## **50.02 Congés de bénévolat et personnel**

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

À compter du 1<sup>er</sup> 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) 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) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Agence. Cependant, l'Agence fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

\*\*

## **50.03 Congé pour violence familiale**

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'une-e employé-e ou l'enfant d'une employé-e subit de la part d'un membre de la famille ou 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 familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b) Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale, 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) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e) Nonobstant les alinéas 50.03 (b) et 50.03 (c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

## **CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**

## **ARTICLE 51**

### **RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

**51.01** Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Agence comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenu-e-s de travailler pour l'Agence.

## **ARTICLE 52**

### **EXPOSÉ DES FONCTIONS**

**52.01** 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.

## **ARTICLE 53**

### **FONCTIONS À BORD DES NAVIRES**

**53.01** Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelque façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

**53.02** Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier ou cette dernière soit rémunéré en heures supplémentaires.

**53.03** Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il ou elle n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

**53.04** Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé-e jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

#### **53.05**

a) L'employé-e fournit à l'Agence un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.

- b) Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Agence une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

### **53.06 Frais de déplacement occasionnés par un congé ou la cessation de fonctions**

Lorsqu'un employé-e en service sur un navire qui n'est pas à son port d'attache :

- a) est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions de l'article 32, Congé annuel payé, ou de l'article 46, Congé de deuil payé, l'Agence paie les frais de déplacement aller-retour, tels qu'elle les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'attache du navire ou le lieu de résidence habituel de l'employé-e, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu ;
- b) cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de congédiement ou de mise en disponibilité, l'Agence paie les frais de déplacement, tels qu'elle les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'engagement de l'employé-e ou son lieu de résidence habituel, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu.

## **ARTICLE 54**

### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

#### **54.01**

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, une copie de l'évaluation doit lui être remise. Ce dernier doit avoir l'occasion de signer l'évaluation afin d'indiquer qu'il en a pris connaissance. La signature de l'employé-e sur l'évaluation ne signifie pas qu'il y souscrit.
- b) Le ou les représentant-s de l'Agence qui évalueront le rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à l'évaluation officielle.
- d) Si l'employé-e n'est pas satisfait-e des résultats de la rencontre de son évaluation officielle du rendement, il ou elle a le droit de demander une réunion de suivi et d'être accompagné-e d'un représentant syndical.

#### **54.02**

- a) Avant l'évaluation officielle de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :

- i) une explication du processus utilisé pour l'évaluation ;
  - ii) tout formulaire ou document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'évaluation.
- b) Si, pendant l'évaluation officielle de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

**54.03** Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Agence.

**54.04** L'employé-e recevra une copie de tout rapport qui porte sur son rendement ou sa conduite destiné à son dossier personnel.

## **ARTICLE 55**

### **PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR**

**55.01** L'Agence convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé-e dans le cadre de ses fonctions sont conservés dans les dossiers pertinents de l'Agence pendant la durée normale de ces dossiers. L'Agence n'interdira pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Agence, la qualité d'auteur sera reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications de l'Agence.

**55.02** Lorsque l'employé-e agit comme auteur unique, comme coauteur ou comme rédacteur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou de rédacteur figure normalement sur la page titre de cette publication.

#### **55.03**

- a) L'Agence peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'approbation de publier une publication de l'employé-e.
- b) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, le ou les auteurs doivent en être informés.
- c) Lorsque l'Agence désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteur n'est pas d'accord, si ce dernier le demande, son nom ne sera pas mentionné.

## **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.

**56.02** L'Alliance et l'Agence ont accepté de prévoir une indemnité professionnelle à payer conformément aux conditions suivantes. Sur réception d'une preuve de paiement, l'Agence remboursera à un(e) employé-e les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (CMA), à l'Association des comptables généraux agréés (CGA) ou à l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA). L'Agence remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre professionnel comptable (CA, CMA, CGA ou CPA) les frais annuels versés à l'une des associations nommées à 56.02. Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. Le remboursement visé par le présent article inclut l'assurance payable comme une exigence pour maintenir le titre professionnel jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75 \$) excluant toute assurance facultative qui peut être offerte pour la pratique dans le secteur privé.

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

## **ARTICLE 57**

### **TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

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

## **CHAPITRE VI - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**



## **ARTICLE 58**

### **EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

#### **58.01 Définition**

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 22, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

#### **Généralités**

**58.02** Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail).

**58.03** Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux alinéas b) et c) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

**58.04** Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures pendant la semaine (selon le Code des heures de travail).

#### **Champ d'application particulier de la présente convention**

##### **58.05 Rappel au travail et Indemnité de rentrée au travail**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour être rémunéré conformément au paragraphe 25.01, et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

#### **Jours fériés désignés**

**58.06** L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

**58.07** Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 27.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) et au tarif double (2) par la suite.

**58.08** L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 27.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 58.07, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

### **58.09 Congé annuel**

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 32.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois ;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois ;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois ;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois ;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois ;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois ;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

### **58.10 Congé de maladie**

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

### **58.11 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 58.09 et 58.10, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels aurait droit un employé-e à temps plein.

### **58.12 Congé de deuil**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 58.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à l'article 46, Congé de deuil payé.

### **58.13 Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article 59, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

## **CHAPITRE VII - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

## **ARTICLE 59**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

**59.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 59.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique sa lettre d'offre.

#### **a) Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

#### **b) Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

#### **c) Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

#### **d) Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**59.02** Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 59.01 et 59.04.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et versé en vertu des paragraphes 59.04 à 59.07 de l'appendice S ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

#### **59.03 Nomination à un poste chez un employeur différent**

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme de la fonction publique touche toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice S.

**59.04** Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice S.

### **ARTICLE 60**

#### **ADMINISTRATION DE LA PAYE**

**60.01** 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.

**60.02** 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.

### 60.03

- 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 employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des employé-e-s qui avaient la condition d'employé-e 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 déchargée 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-e précédemment, le taux de salaire révisé est le taux le plus près, sans y être inférieur, au taux de salaire que recevait l'employé-e 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-e avant la révision ;

- (vi) aucun versement ne sera fait ni avis donné en vertu de l'alinéa 60.03 b) lorsqu'il s'agit d'un montant égal ou inférieur à un dollar (1,00 \$).

**60.04** 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.

**60.05** 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 employé-e-s dont le poste est bloqué.

**60.06** 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 œuvre 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.

#### **60.07 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.

**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.



## **Non cumul des paiements**

**60.09** 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.

## **ARTICLE 61 INDEMNITÉS**

### **61.01 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.

### **61.02 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.

\*\*

### **61.03 Indemnité aux utilisateurs de chiens**

Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité d'un (1 \$) dollar l'heure travaillée.

**ARTICLE 62**  
**MODIFICATION DE LA CONVENTION**

**62.01** La présente convention collective peut être modifiée d'un commun accord.

**ARTICLE 63**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**63.01** La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août 2021.

**63.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

**63.03** 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.

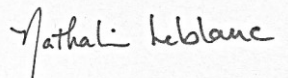
*Cette convention collective est signée durant la pandémie de la COVID-19. Considérant les circonstances exceptionnelles et les restrictions de distanciation sociales imposées par les autorités de la santé publique, les parties ont convenu de signer la convention collective par voie électronique.*

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

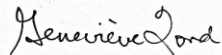
**Agence Parcs Canada**



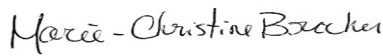
**Ron Hallman**



**Nathalie Leblanc, LL.B**



**Geneviève Lord**



**Marie-Christine Brochu**



**Alannah Phillips**



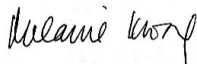
**Annie Boyer**



**Brenda DeMone**



**Louis Lavoie**



**Melanie Kwong**

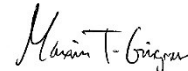
**Alliance de la fonction publique du Canada**



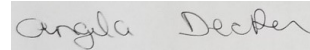
**Chris Aylward**



**Ashley Bickerton, Ph.D.**



**Maxime Thibault-Gingras**



**Angela Decker**



**Birch Howard**



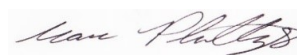
**Daniel Britton**



**Daniel Toutant**



**Kassandra McKinnon**



**Marc Phillips**



**Omar Murray**

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

\*\*

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

- 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**).....

**AR - ARCHITECTURE ET URBANISME****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017

A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%

B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%

C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%

X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

**AR-01**

De: \$ 39693 à 59117

À: A 40804 à 60772

B 41702 à 62109

C 42265 à 62947

X 42759 à 63684

**AR-02**

De: \$ 62958 65489 68014 70530 73056 75582

À: A 64721 67323 69918 72505 75102 77698

B 66145 68804 71456 74100 76754 79407

C 67038 69733 72421 75100 77790 80479

X 67821 70548 73268 75978 78700 81420

**AR-03**

De: \$ 77254 80091 82914 85733 88003 90265

À: A 79417 82334 85236 88134 90467 92792

B 81164 84145 87111 90073 92457 94833

C 82260 85281 88287 91289 93705 96113

X 83221 86277 89318 92357 94801 97238

**AR-04**

De: \$ 87444 90525 93605 96683 99228 101770

À: A 89892 93060 96226 99390 102006 104620

B 91870 95107 98343 101577 104250 106922

C 93110 96391 99671 102948 105657 108365

X 94434 97762 101088 104412 107160 109905

**AR-05**

De: \$ 98176 101661 105146 108630 111486 114345

À: A 100925 104508 108090 111672 114608 117547

B 103145 106807 110468 114129 117129 120133

C 104537 108249 111959 115670 118710 121755

X 106024 109788 113552 117314 120400 123484

**AR-06**

De: \$ 109196 112809 116422 120041 123209 126377

À: A 112253 115968 119682 123402 126659 129916

B 114723 118519 122315 126117 129445 132774

C 116272 120119 123966 127820 131193 134566

X 117631 121522 125417 129313 132727 136139

**AR-07**

De: \$ 117817 121725 125654 129582 136116 142650

À: A 121116 125133 129172 133210 139927 146644

B 123781 127886 132014 136141 143005 149870

C 125452 129612 133796 137979 144936 151893

X 126918 131129 135361 139593 146632 153672

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**AS - GROUPE DE SERVICES ADMINISTRATIFS****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**AS-PERFECTIONNEMENT**

De:	\$	32823	à	49199
À:	A	33742	à	50577
	B	34484	à	51690
	C	34950	à	52388

**AS-01**

De:	\$	51699	53664	55700	57820
À:	A	53147	55167	57260	59439
	B	54316	56381	58520	60747
	C	55049	57142	59310	61567

**AS-02**

De:	\$	57608	59794	62067
À:	A	59221	61468	63805
	B	60524	62820	65209
	C	61341	63668	66089

**AS-03**

De:	\$	61746	64093	66529
À:	A	63475	65888	68392
	B	64871	67338	69897
	C	65747	68247	70841

**AS-04**

De:	\$	67449	70013	72885
À:	A	69338	71973	74926
	B	70863	73556	76574
	C	71820	74549	77608

**AS-05**

De:	\$	80524	83584	87053
À:	A	82779	85924	89490
	B	84600	87814	91459
	C	85742	88999	92694

**AS-06**

De:	\$	89693	93102	96761
À:	A	92204	95709	99470
	B	94232	97815	101658
	C	95504	99136	103030

**AS-07**

De:	\$	94413	98002	101726	104781	107953
À:	A	97057	100746	104574	107715	110976
	B	99192	102962	106875	110085	113417
	C	100531	104352	108318	111571	114948

**AS-08**

De:	\$	97486	à	114745
À:	A	100216	à	117958
	B	102421	à	120553
	C	103804	à	122180

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



**BI - SCIENCES BIOLOGIQUES****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017  
 A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%  
 B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%  
 C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%  
 X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

**BI-01**

De:	\$	32452	à	56105 *	59459	61676	63896	66117	68336	70092
À:	A	33361	à	57676 *	61124	63403	65685	67968	70249	72055
	B	34095	à	58945 *	62469	64798	67130	69463	71794	73640
	C	34555	à	59741 *	63312	65673	68036	70401	72763	74634

**\*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)**

**BI-02**

De:	\$	60957	63816	66671	69548	72392	75103	79050	83005
À:	A	62664	65603	68538	71495	74419	77206	81263	85329
	B	64043	67046	70046	73068	76056	78905	83051	87206
	C	64908	67951	70992	74054	77083	79970	84172	88383

**BI-03**

De:	\$	76668	80109	83537	86975	90402	92338	94278	95663
À:	A	78815	82352	85876	89410	92933	94923	96918	98342
	B	80549	84164	87765	91377	94978	97011	99050	100506
	C	81636	85300	88950	92611	96260	98321	100387	101863
	X	81636	85300	88950	92611	96260	99584	103230	104748

**BI-04**

De:	\$	95101	98512	101932	105348	108897	113003
À:	A	97764	101270	104786	108298	111946	116167
	B	99915	103498	107091	110681	114409	118723
	C	101264	104895	108537	112175	115954	120326

**BI-05**

De:	\$	105316	109490	113660	117831	120151	123336
À:	A	108265	112556	116842	121130	123515	126789
	B	110647	115032	119413	123795	126232	129578
	C	112141	116585	121025	125466	127936	131327

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**CO - COMMERCE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

**CO-PERFECTIONNEMENT**

De:	<b>\$</b>	29029	à	62232 *
À:	<b>A</b>	29842	à	63974 *
	<b>B</b>	30499	à	65381 *
	<b>C</b>	30911	à	66264 *

\*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

**CO-01**

De:	<b>\$</b>	53993	56545	59093	61647	64182	66742	69286	71835
À:	<b>A</b>	55505	58128	60748	63373	65979	68611	71226	73846
	<b>B</b>	56726	59407	62084	64767	67431	70120	72793	75471
	<b>C</b>	57492	60209	62922	65641	68341	71067	73776	76490
	<b>X</b>	61014	63761	66519	69259	72013	74765	77512	80265

**CO-02**

De:	<b>\$</b>	71793	75536	79271	83015	86749	90490	94221	97971	101708
À:	<b>A</b>	73803	77651	81491	85339	89178	93024	96859	100714	104556
	<b>B</b>	75427	79359	83284	87216	91140	95071	98990	102930	106856
	<b>C</b>	76445	80430	84408	88393	92370	96354	100326	104320	108299
	<b>X</b>	78924	82828	86737	90638	94546	98444	102363	106266	112379

**CO-03**

De:	<b>\$</b>	86267	90349	94431	98509	102589	106671	110506
À:	<b>A</b>	88682	92879	97075	101267	105461	109658	113600
	<b>B</b>	90633	94922	99211	103495	107781	112070	116099
	<b>C</b>	91857	96203	100550	104892	109236	113583	117666
	<b>X</b>	97974	102401	106825	111247	115671	119832	123994

**CO-04**

De:	<b>\$</b>	98491	102953	107362	111517	115663	119807
À:	<b>A</b>	101249	105836	110368	114639	118902	123162
	<b>B</b>	103476	108164	112796	117161	121518	125872
	<b>C</b>	104873	109624	114319	118743	123158	127571
	<b>X</b>	111367	116140	120629	125114	129602	134085

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**CR - COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**CR-01**

De:	\$	35097	35828	36573	37311	38037	38779
À:	A	36080	36831	37597	38356	39102	39865
	B	36874	37641	38424	39200	39962	40742
	C	37372	38149	38943	39729	40501	41292

**CR-02**

De:	\$	38098	38976	39841	40713
À:	A	39165	40067	40957	41853
	B	40027	40948	41858	42774
	C	40567	41501	42423	43351

**CR-03**

De:	\$	43208	44344	45474	46610
À:	A	44418	45586	46747	47915
	B	45395	46589	47775	48969
	C	46008	47218	48420	49630

**CR-04**

De:	\$	47877	49148	50417	51678
À:	A	49218	50524	51829	53125
	B	50301	51636	52969	54294
	C	50980	52333	53684	55027

**CR-05**

De:	\$	52324	53763	55209	56647
À:	A	53789	55268	56755	58233
	B	54972	56484	58004	59514
	C	55714	57247	58787	60317

**CR-06**

De:	\$	59556	61123	62674	64243
À:	A	61224	62834	64429	66042
	B	62571	64216	65846	67495
	C	63416	65083	66735	68406

**CR-07**

De:	\$	66063	67887	69720	71569
À:	A	67913	69788	71672	73573
	B	69407	71323	73249	75192
	C	70344	72286	74238	76207

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

## CS - GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEUR

### Taux de rémunération annuel

(en dollars)

#### Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

#### **CS-01**

De:	\$	56915	59022	61126	63219	65308	67404	69490	71579
À:	A	58509	60675	62838	64989	67137	69291	71436	73583
	B	59796	62010	64220	66419	68614	70815	73008	75202
	C	60603	62847	65087	67316	69540	71771	73994	76217

#### **CS-02**

De:	\$	70475	72729	74988	77247	79502	81760	84017	86277
À:	A	72448	74765	77088	79410	81728	84049	86369	88693
	B	74042	76410	78784	81157	83526	85898	88269	90644
	C	75042	77442	79848	82253	84654	87058	89461	91868

#### **CS-03**

De:	\$	83236	86104	88971	91843	94713	97582	100449	103314
À:	A	85567	88515	91462	94415	97365	100314	103262	106207
	B	87449	90462	93474	96492	99507	102521	105534	108544
	C	88630	91683	94736	97795	100850	103905	106959	110009

#### **CS-04**

De:	\$	95532	98821	102111	105396	108686	111974	115260	118558
À:	A	98207	101588	104970	108347	111729	115109	118487	121878
	B	100368	103823	107279	110731	114187	117641	121094	124559
	C	101723	105225	108727	112226	115729	119229	122729	126241

#### **CS-05**

De:	\$	108948	112999	117054	121108	125163	129217	133269	137325	141380
À:	A	111999	116163	120332	124499	128668	132835	137001	141170	145339
	B	114463	118719	122979	127238	131499	135757	140015	144276	148536
	C	116008	120322	124639	128956	133274	137590	141905	146224	150541

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**DD - DESSIN ET ILLUSTRATIONS**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**DD-01**

De:	\$	31173	32266	33353	34453	35537	36626	37717	39225
À:	A	32046	33169	34287	35418	36532	37652	38773	40323
	B	32751	33899	35041	36197	37336	38480	39626	41210
	C	33193	34357	35514	36686	37840	38999	40161	41766

**DD-02**

De:	\$	38411	39838	41237	42661	44074	45483	46904	48781
À:	A	39487	40953	42392	43856	45308	46757	48217	50147
	B	40356	41854	43325	44821	46305	47786	49278	51250
	C	40901	42419	43910	45426	46930	48431	49943	51942

**DD-03**

De:	\$	47266	48852	50445	52026	54112			
À:	A	48589	50220	51857	53483	55627			
	B	49658	51325	52998	54660	56851			
	C	50328	52018	53713	55398	57618			

**DD-04**

De:	\$	48689	50414	52131	53854	55562	57272	59562	
À:	A	50052	51826	53591	55362	57118	58876	61230	
	B	51153	52966	54770	56580	58375	60171	62577	
	C	51844	53681	55509	57344	59163	60983	63422	

**DD-05**

De:	\$	56969	58947	60917	62900	65415			
À:	A	58564	60598	62623	64661	67247			
	B	59852	61931	64001	66084	68726			
	C	60660	62767	64865	66976	69654			

**DD-06**

De:	\$	61136	63275	65396	67533	70231			
À:	A	62848	65047	67227	69424	72197			
	B	64231	66478	68706	70951	73785			
	C	65098	67375	69634	71909	74781			

**DD-07**

De:	\$	66405	68742	71078	73418	76354			
À:	A	68264	70667	73068	75474	78492			
	B	69766	72222	74675	77134	80219			
	C	70708	73197	75683	78175	81302			

**DD-08**

De:	\$	69880	72365	74849	77317	80408			
À:	A	71837	74391	76945	79482	82659			
	B	73417	76028	78638	81231	84477			
	C	74408	77054	79700	82328	85617			

**DD-09**

De:	\$	72981	75580	78182	80775	84008
À:	A	75024	77696	80371	83037	86360
	B	76675	79405	82139	84864	88260
	C	77710	80477	83248	86010	89452

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**EC - ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**EC-01**

De:	\$	51327	53121	54985	57678	59669
À:	A	52764	54608	56525	59293	61340
	B	53925	55809	57769	60597	62689
	C	54653	56562	58549	61415	63535

**EC-02**

De:	\$	57426	58817	60878	63643	65838
À:	A	59034	60464	62583	65425	67681
	B	60333	61794	63960	66864	69170
	C	61147	62628	64823	67767	70104

**EC-03**

De:	\$	63428	65236	67044	69375	71769
À:	A	65204	67063	68921	71318	73779
	B	66638	68538	70437	72887	75402
	C	67538	69463	71388	73871	76420

**EC-04**

De:	\$	68468	70810	73259	76592	79234
À:	A	70385	72793	75310	78737	81453
	B	71933	74394	76967	80469	83245
	C	72904	75398	78006	81555	84369

**EC-05**

De:	\$	81858	84356	87113	91078	94219
À:	A	84150	86718	89552	93628	96857
	B	86001	88626	91522	95688	98988
	C	87162	89822	92758	96980	100324

**EC-06**

De:	\$	92483	95724	99168	103680	107258
À:	A	95073	98404	101945	106583	110261
	B	97165	100569	104188	108928	112687
	C	98477	101927	105595	110399	114208

**EC-07**

De:	\$	104494	107651	110913	115962	119962
À:	A	107420	110665	114019	119209	123321
	B	109783	113100	116527	121832	126034
	C	111265	114627	118100	123477	127735

**EC-08**

De:	\$	113608	116755	120058	125518	129848
À:	A	116789	120024	123420	129033	133484
	B	119358	122665	126135	131872	136421
	C	120969	124321	127838	133652	138263

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**ED - SERVICES D'ENSEIGNEMENT**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**ED-EDS-01**

De:	<b>\$</b>	66795	70282	72810	75331	77850
À:	<b>A</b>	68665	72250	74849	77440	80030
	<b>B</b>	70176	73840	76496	79144	81791
	<b>C</b>	71123	74837	77529	80212	82895

**ED-EDS-02**

De:	<b>\$</b>	80030	82539	85034
À:	<b>A</b>	82271	84850	87415
	<b>B</b>	84081	86717	89338
	<b>C</b>	85216	87888	90544

**ED-EDS-03**

De:	<b>\$</b>	85404	88108	90794
À:	<b>A</b>	87795	90575	93336
	<b>B</b>	89726	92568	95389
	<b>C</b>	90937	93818	96677

**ED-EDS-04**

De:	<b>\$</b>	91582	94359	97126
À:	<b>A</b>	94146	97001	99846
	<b>B</b>	96217	99135	102043
	<b>C</b>	97516	100473	103421

**ED-EDS-05**

De:	<b>\$</b>	98719	101752	104751
À:	<b>A</b>	101483	104601	107684
	<b>B</b>	103716	106902	110053
	<b>C</b>	105116	108345	111539

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



## EG - SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE

### Taux de rémunération annuel

(en dollars)

#### Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

#### EG - RECRUTEMENT DES DIPLÔMÉS D'INSTITUT DE TECHNOLOGIE

De:	\$	27972	à	42197			
À:	A	28755	à	43379			
	B	29388	à	44333			
	C	29785	à	44931			
<b>EG-01</b>							
De:	\$	44446	46221	48071	49991	51992	54071
À:	A	45690	47515	49417	51391	53448	55585
	B	46695	48560	50504	52522	54624	56808
	C	47325	49216	51186	53231	55361	57575
	X	47872	49782	51779	53847	56001	58244
<b>EG-02</b>							
De:	\$	48890	50841	52880	54992	57190	59481
À:	A	50259	52265	54361	56532	58791	61146
	B	51365	53415	55557	57776	60084	62491
	C	52058	54136	56307	58556	60895	63335
	X	52662	54763	56959	59233	61601	64070
<b>EG-03</b>							
De:	\$	53776	55926	58165	60489	62910	65424
À:	A	55282	57492	59794	62183	64671	67256
	B	56498	58757	61109	63551	66094	68736
	C	57261	59550	61934	64409	66986	69664
	X	57924	60243	62651	65155	67764	70474
<b>EG-04</b>							
De:	\$	59154	61523	63983	66543	69199	71970
À:	A	60810	63246	65775	68406	71137	73985
	B	62148	64637	67222	69911	72702	75613
	C	62987	65510	68129	70855	73683	76634
	X	63720	66267	68918	71676	74539	77523
<b>EG-05</b>							
De:	\$	65066	67670	70378	73191	76122	79168
À:	A	66888	69565	72349	75240	78253	81385
	B	68360	71095	73941	76895	79975	83175
	C	69283	72055	74939	77933	81055	84298
	X	70088	72888	75809	78836	81995	85272
<b>EG-06</b>							
De:	\$	71579	74437	77417	80513	83732	87084
À:	A	73583	76521	79585	82767	86076	89522
	B	75202	78204	81336	84588	87970	91491
	C	76217	79260	82434	85730	89158	92726
	X	77098	80179	83392	86723	90191	93799
<b>EG-07</b>							
De:	\$	78731	81883	85156	88563	92108	95792
À:	A	80935	84176	87540	91043	94687	98474
	B	82716	86028	89466	93046	96770	100640
	C	83833	87189	90674	94302	98076	101999
	X	84808	88200	91728	95394	99215	103181

**EG-08**

De:	\$	86610	90074	93673	97421	101317	105371
À:	A	89035	92596	96296	100149	104154	108321
	B	90994	94633	98415	102352	106445	110704
	C	92222	95911	99744	103734	107882	112199
	X	93292	97021	100897	104936	109135	113499

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**EL - ÉLECTRONIQUE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

<b>EL-01</b>											
De:	\$	35588	37246	38915	40583	42251	43911	45572	47228	48888	51860
À:	A	36584	38289	40005	41719	43434	45141	46848	48550	50257	53312
	B	37389	39131	40885	42637	44390	46134	47879	49618	51363	54485
	C	37894	39659	41437	43213	44989	46757	48525	50288	52056	55221
<b>EL-02</b>											
De:	\$	48948	50825	54881	58938	62518					
À:	A	50319	52248	56418	60588	64269					
	B	51426	53397	57659	61921	65683					
	C	52120	54118	58437	62757	66570					
<b>EL-03</b>											
De:	\$	54373	56448	60947	65446	69426					
À:	A	55895	58029	62654	67278	71370					
	B	57125	59306	64032	68758	72940					
	C	57896	60107	64896	69686	73925					
<b>EL-04</b>											
De:	\$	60608	62934	65268	67602	70306	74293				
À:	A	62305	64696	67096	69495	72275	76373				
	B	63676	66119	68572	71024	73865	78053				
	C	64536	67012	69498	71983	74862	79107				
<b>EL-05</b>											
De:	\$	67204	69798	72387	74977	77976	82400				
À:	A	69086	71752	74414	77076	80159	84707				
	B	70606	73331	76051	78772	81922	86571				
	C	71559	74321	77078	79835	83028	87740				
<b>EL-06</b>											
De:	\$	74169	77037	79920	82799	86107	89206				
À:	A	76246	79194	82158	85117	88518	91704				
	B	77923	80936	83965	86990	90465	93721				
	C	78975	82029	85099	88164	91686	94986				
	X	78975	82029	85099	88164	91686	95715				
<b>EL-07</b>											
De:	\$	81250	84261	87270	90277	93891	97269				
À:	A	83525	86620	89714	92805	96520	99993				
	B	85363	88526	91688	94847	98643	102193				
	C	86515	89721	92926	96127	99975	103573				
	X	86515	89721	92926	96127	99975	104360				
<b>EL-08</b>											
De:	\$	87717	90795	93879	96957	100836	104468				
À:	A	90173	93337	96508	99672	103659	107393				
	B	92157	95390	98631	101865	105939	109756				
	C	93401	96678	99963	103240	107369	111238				
	X	93401	96678	99963	103240	107369	112079				

**EL-09**

De:	\$	94187	97534	100880	104218	108385	112288
À:	<b>A</b>	96824	100265	103705	107136	111420	115432
	<b>B</b>	98954	102471	105987	109493	113871	117972
	<b>C</b>	100290	103854	107418	110971	115408	119565
	<b>X</b>	100290	103854	107418	110971	115408	120471

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**EN - ENG - GÉNIE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**EN-ENG-01**

De:	\$	52383	à	61391
À:	A	53850	à	63110
	B	55035	à	64498
	C	55778	à	65369

**EN-ENG-02**

De:	\$	66902	69432	71777	74126	76479
À:	A	68775	71376	73787	76202	78620
	B	70288	72946	75410	77878	80350
	C	71237	73931	76428	78929	81435

**EN-ENG-03**

De:	\$	82200	85155	88102	91043	93992	96937	99879
À:	A	84502	87539	90569	93592	96624	99651	102676
	B	86361	89465	92562	95651	98750	101843	104935
	C	87527	90673	93812	96942	100083	103218	106352

**EN-ENG-04**

De:	\$	96191	99384	102588	105788	108986	112186
À:	A	98884	102167	105460	108750	112038	115327
	B	101059	104415	107780	111143	114503	117864
	C	102423	105825	109235	112643	116049	119455

**EN-ENG-05**

De:	\$	110187	113893	117617	121341	125074	128806
À:	A	113272	117082	120910	124739	128576	132413
	B	115764	119658	123570	127483	131405	135326
	C	117327	121273	125238	129204	133179	137153

**EN-ENG-06**

De:	\$	122909	126860	130825	134780	138736	142690
À:	A	126350	130412	134488	138554	142621	146685
	B	129130	133281	137447	141602	145759	149912
	C	130873	135080	139303	143514	147727	151936

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**ES - ÉCONOMIE ET SOCIOLOGIE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**ES-01**

De:	\$	50308	52248	54258	56350	58518
À:	A	51717	53711	55777	57928	60157
	B	52855	54893	57004	59202	61480
	C	53569	55634	57774	60001	62310

**ES-02**

De:	\$	56855	58694	60588	62545	64567
À:	A	58447	60337	62284	64296	66375
	B	59733	61664	63654	65711	67835
	C	60539	62496	64513	66598	68751

**ES-03**

De:	\$	66940	69480	72121	74859	77701
À:	A	68814	71425	74140	76955	79877
	B	70328	72996	75771	78648	81634
	C	71277	73981	76794	79710	82736

**ES-04**

De:	\$	80104	83016	86033	89158	92400
À:	A	82347	85340	88442	91654	94987
	B	84159	87217	90388	93670	97077
	C	85295	88394	91608	94935	98388

**ES-05**

De:	\$	91027	94376	97851	101454	105188
À:	A	93576	97019	100591	104295	108133
	B	95635	99153	102804	106589	110512
	C	96926	100492	104192	108028	112004

**ES-06**

De:	\$	102371	105992	109740	113624	117642
À:	A	105237	108960	112813	116805	120936
	B	107552	111357	115295	119375	123597
	C	109004	112860	116851	120987	125266

**ES-07**

De:	\$	112035	115677	119444	123330	127341
À:	A	115172	118916	122788	126783	130907
	B	117706	121532	125489	129572	133787
	C	119295	123173	127183	131321	135593

**ES-08**

De:	\$	117743	à	136284
À:	A	121040	à	140100
	B	123703	à	143182
	C	125373	à	145115

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**FI - GESTION DES FINANCES**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

**FI-PERFECTIONNEMENT**

De:	\$	28984	à	53288				
À:	A	29796	à	54780				
	B	30452	à	55985				
	C	30863	à	56741				
	X	30883	à	56775				
<b>FI-01</b>								
De:	\$	54694	58368	62039	65711	69382	73053	76725
À:	A	56225	60002	63776	67551	71325	75098	78873
	B	57462	61322	65179	69037	72894	76750	80608
	C	58238	62150	66059	69969	73878	77786	81696
	X	58336	62255	66170	70087	74003	77916	81834
<b>FI-02</b>								
De:	\$	66576	70535	74490	78446	82402	86358	90314
À:	A	68440	72510	76576	80642	84709	88776	92843
	B	69946	74105	78261	82416	86573	90729	94886
	C	70890	75105	79318	83529	87742	91954	96167
	X	71009	75231	79450	83668	87888	92108	96329
<b>FI-03</b>								
De:	\$	85114	88702	92284	95869	99453	103435	109683
À:	A	87497	91186	94868	98553	102238	106331	112754
	B	89422	93192	96955	100721	104487	108670	115235
	C	90629	94450	98264	102081	105898	110137	116791
	X	90782	94608	98428	102252	106076	110321	116986
<b>FI-04</b>								
De:	\$	95945	100011	104087	108165	112239	116760	123884
À:	A	98631	102811	107001	111194	115382	120029	127353
	B	100801	105073	109355	113640	117920	122670	130155
	C	102162	106491	110831	115174	119512	124326	131912
	X	102333	106670	111018	115367	119713	124534	132134

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**FO - SCIENCES FORESTIÈRES**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**FO-01**

De:	\$	32451	à	55131	*	57759	59547	61618	63703	67094	69566	72015	74467	76923	79378	82283
À:	A	33360	à	56675	*	59376	61214	63343	65487	68973	71514	74031	76552	79077	81601	84587
	B	34094	à	57922	*	60682	62561	64737	66928	70490	73087	75660	78236	80817	83396	86448
	C	34554	à	58704	*	61501	63406	65611	67832	71442	74074	76681	79292	81908	84522	87615

\*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

**FO-02**

De:	\$	76435	78812	81332	84121	86636	89121	91609	94412
À:	A	78575	81019	83609	86476	89062	91616	94174	97056
	B	80304	82801	85448	88378	91021	93632	96246	99191
	C	81388	83919	86602	89571	92250	94896	97545	100530

**FO-03**

De:	\$	89285	91818	94312	97446	100540	103637	106777
À:	A	91785	94389	96953	100174	103355	106539	109767
	B	93804	96466	99086	102378	105629	108883	112182
	C	95070	97768	100424	103760	107055	110353	113696

**FO-04**

De:	\$	100321	103090	105858	108632	111289	113947	116887
À:	A	103130	105977	108822	111674	114405	117138	120160
	B	105399	108308	111216	114131	116922	119715	122804
	C	106822	109770	112717	115672	118500	121331	124462

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: CHAUDRONNERIE-FORGE (BOB)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-BOB 01</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 19.04	19.87	20.68
À:	<b>A</b> 19.57	20.43	21.26
	<b>B</b> 20.00	20.88	21.73
	<b>C</b> 20.27	21.16	22.02

<b>GL-BOB 02</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 19.67	20.52	21.37
À:	<b>A</b> 20.22	21.09	21.97
	<b>B</b> 20.66	21.55	22.45
	<b>C</b> 20.94	21.84	22.75

<b>GL-BOB 03</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 20.39	21.28	22.16
À:	<b>A</b> 20.96	21.88	22.78
	<b>B</b> 21.42	22.36	23.28
	<b>C</b> 21.71	22.66	23.59

<b>GL-BOB 04</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.01	21.92	22.83
À:	<b>A</b> 21.60	22.53	23.47
	<b>B</b> 22.08	23.03	23.99
	<b>C</b> 22.38	23.34	24.31

<b>GL-BOB 05</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.74	22.69	23.61
À:	<b>A</b> 22.35	23.33	24.27
	<b>B</b> 22.84	23.84	24.80
	<b>C</b> 23.15	24.16	25.13

<b>GL-BOB 06</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.52	23.51	24.49
À:	<b>A</b> 23.15	24.17	25.18
	<b>B</b> 23.66	24.70	25.73
	<b>C</b> 23.98	25.03	26.08

<b>GL-BOB 07</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.27	24.30	25.29
À:	<b>A</b> 23.92	24.98	26.00
	<b>B</b> 24.45	25.53	26.57
	<b>C</b> 24.78	25.87	26.93

<b>GL-BOB 08</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.20	25.23	26.27
À:	<b>A</b> 24.88	25.94	27.01
	<b>B</b> 25.43	26.51	27.60
	<b>C</b> 25.77	26.87	27.97

<b>GL-BOB 09</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.99	26.08	27.17
À:	A	25.69	26.81	27.93
	B	26.26	27.40	28.54
	C	26.61	27.77	28.93

<b>GL-BOB 10</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.91	27.03	28.17
À:	A	26.64	27.79	28.96
	B	27.23	28.40	29.60
	C	27.60	28.78	30.00

<b>GL-BOB 11</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.85	28.02	29.19
À:	A	27.60	28.80	30.01
	B	28.21	29.43	30.67
	C	28.59	29.83	31.08

<b>GL-BOB 12</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.78	28.99	30.20
À:	A	28.56	29.80	31.05
	B	29.19	30.46	31.73
	C	29.58	30.87	32.16

<b>GL-BOB 13</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.77	30.01	31.27
À:	A	29.58	30.85	32.15
	B	30.23	31.53	32.86
	C	30.64	31.96	33.30

<b>GL-BOB 14</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.70	30.99	32.27
À:	A	30.53	31.86	33.17
	B	31.20	32.56	33.90
	C	31.62	33.00	34.36

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-COI 01 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	20.66	21.58	22.47
À:	A	21.24	22.18	23.10
	B	21.71	22.67	23.61
	C	22.00	22.98	23.93

<b>GL-COI 02 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.41	22.36	23.29
À:	A	22.01	22.99	23.94
	B	22.49	23.50	24.47
	C	22.79	23.82	24.80

<b>GL-COI 03 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.14	23.11	24.09
À:	A	22.76	23.76	24.76
	B	23.26	24.28	25.30
	C	23.57	24.61	25.64

<b>GL-COI 04 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.86	23.87	24.86
À:	A	23.50	24.54	25.56
	B	24.02	25.08	26.12
	C	24.34	25.42	26.47

<b>GL-COI 05 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	23.67	24.72	25.74
À:	A	24.33	25.41	26.46
	B	24.87	25.97	27.04
	C	25.21	26.32	27.41

<b>GL-COI 06 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.50	25.56	26.63
À:	A	25.19	26.28	27.38
	B	25.74	26.86	27.98
	C	26.09	27.22	28.36

<b>GL-COI 07 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.34	26.45	27.55
À:	A	26.05	27.19	28.32
	B	26.62	27.79	28.94
	C	26.98	28.17	29.33

<b>GL-COI 08 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.40	27.54	28.68
À:	A	27.14	28.31	29.48
	B	27.74	28.93	30.13
	C	28.11	29.32	30.54

<b>GL-COI 09 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	<b>\$</b>	27.39	28.58	29.78
À:	<b>A</b>	28.16	29.38	30.61
	<b>B</b>	28.78	30.03	31.28
	<b>C</b>	29.17	30.44	31.70

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI) (INSPECTEUR DE LA CONSTRUCTION)**

**Taux de rémunération horaire**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-COI 09 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 28.99	30.25	31.50
À:	A 29.80	31.10	32.38
	B 30.46	31.78	33.09
	C 30.87	32.21	33.54
	X 30.88	32.22	33.55

<b>GL-COI 10 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 30.10	31.41	32.71
À:	A 30.94	32.29	33.63
	B 31.62	33.00	34.37
	C 32.05	33.45	34.83

<b>GL-COI 11 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 31.22	32.59	33.93
À:	A 32.09	33.50	34.88
	B 32.80	34.24	35.65
	C 33.24	34.70	36.13

<b>GL-COI 12 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 32.34	33.74	35.16
À:	A 33.25	34.68	36.14
	B 33.98	35.44	36.94
	C 34.44	35.92	37.44

<b>GL-COI 13 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 33.42	34.88	36.34
À:	A 34.36	35.86	37.36
	B 35.12	36.65	38.18
	C 35.59	37.14	38.70

<b>GL-COI 14 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 34.57	36.08	37.56
À:	A 35.54	37.09	38.61
	B 36.32	37.91	39.46
	C 36.81	38.42	39.99
	X 36.81	38.42	40.00

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-EIM 01 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.21	23.18	24.13
À:	<b>A</b> 22.83	23.83	24.81
	<b>B</b> 23.33	24.35	25.36
	<b>C</b> 23.64	24.68	25.70

<b>GL-EIM 02 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.01	24.01	25.02
À:	<b>A</b> 23.65	24.68	25.72
	<b>B</b> 24.17	25.22	26.29
	<b>C</b> 24.50	25.56	26.64

<b>GL-EIM 03 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.76	24.81	25.85
À:	<b>A</b> 24.43	25.50	26.57
	<b>B</b> 24.97	26.06	27.15
	<b>C</b> 25.31	26.41	27.52

<b>GL-EIM 04 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.60	25.67	26.74
À:	<b>A</b> 25.29	26.39	27.49
	<b>B</b> 25.85	26.97	28.09
	<b>C</b> 26.20	27.33	28.47

<b>GL-EIM 05 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 25.43	26.54	27.64
À:	<b>A</b> 26.14	27.28	28.41
	<b>B</b> 26.72	27.88	29.04
	<b>C</b> 27.08	28.26	29.43

<b>GL-EIM 06 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 26.40	27.54	28.69
À:	<b>A</b> 27.14	28.31	29.49
	<b>B</b> 27.74	28.93	30.14
	<b>C</b> 28.11	29.32	30.55

<b>GL-EIM 07 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 27.29	28.47	29.66
À:	<b>A</b> 28.05	29.27	30.49
	<b>B</b> 28.67	29.91	31.16
	<b>C</b> 29.06	30.31	31.58

<b>GL-EIM 08 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 28.43	29.68	30.92
À:	<b>A</b> 29.23	30.51	31.79
	<b>B</b> 29.87	31.18	32.49
	<b>C</b> 30.27	31.60	32.93

<b>GL-EIM 09 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 29.57	30.85	32.13
À:	<b>A</b> 30.40	31.71	33.03
	<b>B</b> 31.07	32.41	33.76
	<b>C</b> 31.49	32.85	34.22

<b>GL-EIM 10 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 30.66	32.00	33.32
À:	<b>A</b> 31.52	32.90	34.25
	<b>B</b> 32.21	33.62	35.00
	<b>C</b> 32.64	34.07	35.47

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM) (ÉLECTRICIEN)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
X)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-EIM 10 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 31.48	32.85	34.21
À:	A 32.36	33.77	35.17
	B 33.07	34.51	35.94
	C 33.52	34.98	36.43

<b>GL-EIM 11 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 32.61	34.05	35.46
À:	A 33.52	35.00	36.45
	B 34.26	35.77	37.25
	C 34.72	36.25	37.75

<b>GL-EIM 12 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 33.80	35.26	36.73
À:	A 34.75	36.25	37.76
	B 35.51	37.05	38.59
	C 35.99	37.55	39.11
	X 35.99	37.56	39.12

<b>GL-EIM 13 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 34.95	36.45	37.99
À:	A 35.93	37.47	39.05
	B 36.72	38.29	39.91
	C 37.22	38.81	40.45

<b>GL-EIM 14 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 36.10	37.67	39.25
À:	A 37.11	38.72	40.35
	B 37.93	39.57	41.24
	C 38.44	40.10	41.80

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017  
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%  
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%  
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%  
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

<b>GL-ELE 01</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	19.11	19.95	20.78
À:	A	19.65	20.51	21.36
	B	20.08	20.96	21.83
	C	20.35	21.24	22.12
	X	20.35	21.24	22.13

<b>GL-ELE 02</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	19.83	20.72	21.58
À:	A	20.39	21.30	22.18
	B	20.84	21.77	22.67
	C	21.12	22.06	22.98

<b>GL-ELE 03</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	20.50	21.39	22.30
À:	A	21.07	21.99	22.92
	B	21.53	22.47	23.42
	C	21.82	22.77	23.74

<b>GL-ELE 04</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.10	22.02	22.92
À:	A	21.69	22.64	23.56
	B	22.17	23.14	24.08
	C	22.47	23.45	24.41

<b>GL-ELE 05</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.93	22.87	23.83
À:	A	22.54	23.51	24.50
	B	23.04	24.03	25.04
	C	23.35	24.35	25.38

<b>GL-ELE 06</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.65	23.61	24.60
À:	A	23.28	24.27	25.29
	B	23.79	24.80	25.85
	C	24.11	25.13	26.20
	X	24.11	25.13	26.22

<b>GL-ELE 07</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	23.41	24.42	25.43
À:	A	24.07	25.10	26.14
	B	24.60	25.65	26.72
	C	24.93	26.00	27.08

<b>GL-ELE 08</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.33	25.37	26.44
À:	A	25.01	26.08	27.18
	B	25.56	26.65	27.78
	C	25.91	27.01	28.16

<b>GL-ELE 09</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.21	26.30	27.40
À:	A	25.92	27.04	28.17
	B	26.49	27.63	28.79
	C	26.85	28.00	29.18

<b>GL-ELE 10</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.20	27.34	28.49
À:	A	26.93	28.11	29.29
	B	27.52	28.73	29.93
	C	27.89	29.12	30.33

<b>GL-ELE 11</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.20	28.38	29.54
À:	A	27.96	29.17	30.37
	B	28.58	29.81	31.04
	C	28.97	30.21	31.46

<b>GL-ELE 12</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.11	29.32	30.56
À:	A	28.90	30.14	31.42
	B	29.54	30.80	32.11
	C	29.94	31.22	32.54

<b>GL-ELE 13</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.07	30.33	31.59
À:	A	29.88	31.18	32.47
	B	30.54	31.87	33.18
	C	30.95	32.30	33.63

<b>GL-ELE 14</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.99	31.28	32.59
À:	A	30.83	32.16	33.50
	B	31.51	32.87	34.24
	C	31.94	33.31	34.70
	X	31.94	33.31	34.71

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

<b>GL-MAM 01</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	20.96	21.86	22.77
À:	<b>A</b>	21.55	22.47	23.41
	<b>B</b>	22.02	22.96	23.93
	<b>C</b>	22.32	23.27	24.25

<b>GL-MAM 02</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.77	22.72	23.65
À:	<b>A</b>	22.38	23.36	24.31
	<b>B</b>	22.87	23.87	24.84
	<b>C</b>	23.18	24.19	25.18

<b>GL-MAM 03</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.49	23.47	24.44
À:	<b>A</b>	23.12	24.13	25.12
	<b>B</b>	23.63	24.66	25.67
	<b>C</b>	23.95	24.99	26.02

<b>GL-MAM 04</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	23.22	24.25	25.25
À:	<b>A</b>	23.87	24.93	25.96
	<b>B</b>	24.40	25.48	26.53
	<b>C</b>	24.73	25.82	26.89

<b>GL-MAM 05</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.05	25.12	26.15
À:	<b>A</b>	24.72	25.82	26.88
	<b>B</b>	25.26	26.39	27.47
	<b>C</b>	25.60	26.75	27.84

<b>GL-MAM 06</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.90	25.99	27.06
À:	<b>A</b>	25.60	26.72	27.82
	<b>B</b>	26.16	27.31	28.43
	<b>C</b>	26.51	27.68	28.81

<b>GL-MAM 07</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.74	26.85	27.98
À:	<b>A</b>	26.46	27.60	28.76
	<b>B</b>	27.04	28.21	29.39
	<b>C</b>	27.41	28.59	29.79

**GL-MAM 08**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.80	27.97	29.13
À:	A	27.55	28.75	29.95
	B	28.16	29.38	30.61
	C	28.54	29.78	31.02

**GL-MAM 09**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.85	29.06	30.28
À:	A	28.63	29.87	31.13
	B	29.26	30.53	31.81
	C	29.66	30.94	32.24

**GL-MAM 10**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.96	30.20	31.47
À:	A	29.77	31.05	32.35
	B	30.42	31.73	33.06
	C	30.83	32.16	33.51

**GL-MAM 11**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.99	31.29	32.60
À:	A	30.83	32.17	33.51
	B	31.51	32.88	34.25
	C	31.94	33.32	34.71

**GL-MAM 12**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.08	32.44	33.78
À:	A	31.95	33.35	34.73
	B	32.65	34.08	35.49
	C	33.09	34.54	35.97

**GL-MAM 13**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	32.12	33.53	34.92
À:	A	33.02	34.47	35.90
	B	33.75	35.23	36.69
	C	34.21	35.71	37.19
	X	34.21	35.71	37.20

**GL-MAM 14**

		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	33.16	34.61	36.06
À:	A	34.09	35.58	37.07
	B	34.84	36.36	37.89
	C	35.31	36.85	38.40

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: MANIPULATION (MAN)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
<b>X)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-MAN 01</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.31	22.24	23.16
À:	<b>A</b> 21.91	22.86	23.81
	<b>B</b> 22.39	23.36	24.33
	<b>C</b> 22.69	23.68	24.66

<b>GL-MAN 02</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.01	22.96	23.93
À:	<b>A</b> 22.63	23.60	24.60
	<b>B</b> 23.13	24.12	25.14
	<b>C</b> 23.44	24.45	25.48

<b>GL-MAN 03</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.78	23.77	24.77
À:	<b>A</b> 23.42	24.44	25.46
	<b>B</b> 23.94	24.98	26.02
	<b>C</b> 24.26	25.32	26.37

<b>GL-MAN 04</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.56	24.59	25.61
À:	<b>A</b> 24.22	25.28	26.33
	<b>B</b> 24.75	25.84	26.91
	<b>C</b> 25.08	26.19	27.27

<b>GL-MAN 05</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.36	25.40	26.47
À:	<b>A</b> 25.04	26.11	27.21
	<b>B</b> 25.59	26.68	27.81
	<b>C</b> 25.94	27.04	28.19

<b>GL-MAN 06</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 25.21	26.30	27.39
À:	<b>A</b> 25.92	27.04	28.16
	<b>B</b> 26.49	27.63	28.78
	<b>C</b> 26.85	28.00	29.17

<b>GL-MAN 07</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 26.06	27.20	28.32
À:	<b>A</b> 26.79	27.96	29.11
	<b>B</b> 27.38	28.58	29.75
	<b>C</b> 27.75	28.97	30.15
	<b>X</b> 27.75	28.98	30.16

<b>GL-MAN 08</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 27.21	28.39	29.57
À:	A 27.97	29.18	30.40
	B 28.59	29.82	31.07
	C 28.98	30.22	31.49
	X 28.99	30.22	31.50

<b>GL-MAN 09</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 28.24	29.47	30.69
À:	A 29.03	30.30	31.55
	B 29.67	30.97	32.24
	C 30.07	31.39	32.68

<b>GL-MAN 10</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 29.34	30.62	31.89
À:	A 30.16	31.48	32.78
	B 30.82	32.17	33.50
	C 31.24	32.60	33.95

<b>GL-MAN 11</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 30.42	31.74	33.06
À:	A 31.27	32.63	33.99
	B 31.96	33.35	34.74
	C 32.39	33.80	35.21

<b>GL-MAN 12</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 31.47	32.85	34.21
À:	A 32.35	33.77	35.17
	B 33.06	34.51	35.94
	C 33.51	34.98	36.43

<b>GL-MAN 13</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 32.62	34.05	35.45
À:	A 33.53	35.00	36.44
	B 34.27	35.77	37.24
	C 34.73	36.25	37.74
	X 34.73	36.26	37.75

<b>GL-MAN 14</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 33.64	35.10	36.56
À:	A 34.58	36.08	37.58
	B 35.34	36.87	38.41
	C 35.82	37.37	38.93

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: CONDUITE DE MACHINES ET ACTIONNEMENT (MDO)**

**Taux de rémunération horaire**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
X)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-MDO 01</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	19.41	20.26	21.10
À:	A	19.95	20.83	21.69
	B	20.39	21.29	22.17
	C	20.67	21.58	22.47

<b>GL-MDO 02</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	20.10	20.97	21.85
À:	A	20.66	21.56	22.46
	B	21.11	22.03	22.95
	C	21.39	22.33	23.26

<b>GL-MDO 03</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	20.78	21.68	22.59
À:	A	21.36	22.29	23.22
	B	21.83	22.78	23.73
	C	22.12	23.09	24.05
	X	22.13	23.09	24.06

<b>GL-MDO 04</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.47	22.42	23.34
À:	A	22.07	23.05	23.99
	B	22.56	23.56	24.52
	C	22.86	23.88	24.85

<b>GL-MDO 05</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.66	23.62	24.62
À:	A	23.29	24.28	25.31
	B	23.80	24.81	25.87
	C	24.12	25.14	26.22
	X	24.12	25.14	26.23

<b>GL-MDO 06</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	23.46	24.48	25.48
À:	A	24.12	25.17	26.19
	B	24.65	25.72	26.77
	C	24.98	26.07	27.13

<b>GL-MDO 07</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.25	25.29	26.35
À:	A	24.93	26.00	27.09
	B	25.48	26.57	27.69
	C	25.82	26.93	28.06

<b>GL-MDO 08</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.21	26.30	27.40
À:	A	25.92	27.04	28.17
	B	26.49	27.63	28.79
	C	26.85	28.00	29.18

<b>GL-MDO 09</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.18	27.32	28.47
À:	A	26.91	28.08	29.27
	B	27.50	28.70	29.91
	C	27.87	29.09	30.31

<b>GL-MDO 10</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.21	28.39	29.55
À:	A	27.97	29.18	30.38
	B	28.59	29.82	31.05
	C	28.98	30.22	31.47

<b>GL-MDO 11</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.15	29.37	30.61
À:	A	28.94	30.19	31.47
	B	29.58	30.85	32.16
	C	29.98	31.27	32.59

<b>GL-MDO 12</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.20	30.45	31.73
À:	A	30.02	31.30	32.62
	B	30.68	31.99	33.34
	C	31.09	32.42	33.79
	X	31.09	32.44	33.80

<b>GL-MDO 13</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	30.20	31.49	32.83
À:	A	31.05	32.37	33.75
	B	31.73	33.08	34.49
	C	32.16	33.53	34.96

<b>GL-MDO 14</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.14	32.50	33.84
À:	A	32.01	33.41	34.79
	B	32.71	34.15	35.56
	C	33.15	34.61	36.04

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: CONDUITE ET SURVEILLANCE DE MACHINES (MOC)**

**Taux de rémunération horaire**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
<b>X)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-MOC 01</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 20.88	21.79	22.70
À:	<b>A</b> 21.46	22.40	23.34
	<b>B</b> 21.93	22.89	23.85
	<b>C</b> 22.23	23.20	24.17

<b>GL-MOC 02</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.54	22.47	23.42
À:	<b>A</b> 22.14	23.10	24.08
	<b>B</b> 22.63	23.61	24.61
	<b>C</b> 22.94	23.93	24.94

<b>GL-MOC 03</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.34	23.30	24.29
À:	<b>A</b> 22.97	23.95	24.97
	<b>B</b> 23.48	24.48	25.52
	<b>C</b> 23.80	24.81	25.86

<b>GL-MOC 04</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.02	24.01	25.03
À:	<b>A</b> 23.66	24.68	25.73
	<b>B</b> 24.18	25.22	26.30
	<b>C</b> 24.51	25.56	26.66

<b>GL-MOC 05</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.87	24.90	25.95
À:	<b>A</b> 24.54	25.60	26.68
	<b>B</b> 25.08	26.16	27.27
	<b>C</b> 25.42	26.51	27.64

<b>GL-MOC 06</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.72	25.78	26.86
À:	<b>A</b> 25.41	26.50	27.61
	<b>B</b> 25.97	27.08	28.22
	<b>C</b> 26.32	27.45	28.60

<b>GL-MOC 07</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 25.59	26.71	27.81
À:	<b>A</b> 26.31	27.46	28.59
	<b>B</b> 26.89	28.06	29.22
	<b>C</b> 27.25	28.44	29.61

<b>GL-MOC 08</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.64	27.81	28.97
À:	A	27.39	28.59	29.78
	B	27.99	29.22	30.44
	C	28.37	29.61	30.85
	X	28.39	29.61	30.86

<b>GL-MOC 09</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.64	28.86	30.07
À:	A	28.41	29.67	30.91
	B	29.04	30.32	31.59
	C	29.43	30.73	32.02

<b>GL-MOC 10</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.69	29.95	31.21
À:	A	29.49	30.79	32.08
	B	30.14	31.47	32.79
	C	30.55	31.89	33.23

<b>GL-MOC 11</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.78	31.05	32.36
À:	A	30.61	31.92	33.27
	B	31.28	32.62	34.00
	C	31.70	33.06	34.46
	X	31.70	33.08	34.47

<b>GL-MOC 12</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	30.80	32.12	33.48
À:	A	31.66	33.02	34.42
	B	32.36	33.75	35.18
	C	32.80	34.21	35.65

<b>GL-MOC 13</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.84	33.24	34.61
À:	A	32.73	34.17	35.58
	B	33.45	34.92	36.36
	C	33.90	35.39	36.85

<b>GL-MOC 14</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	32.89	34.33	35.75
À:	A	33.81	35.29	36.75
	B	34.55	36.07	37.56
	C	35.02	36.56	38.07

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: PEINTURE ET FINISSAGE DE CONSTRUCTION (PCF)**

**Taux de rémunération horaire**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
<b>X)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-PCF 06</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 26.95	28.14	29.31
À:	<b>A</b> 27.70	28.93	30.13
	<b>B</b> 28.31	29.57	30.79
	<b>C</b> 28.69	29.97	31.21

<b>GL-PCF 07</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 27.88	29.10	30.32
À:	<b>A</b> 28.66	29.91	31.17
	<b>B</b> 29.29	30.57	31.86
	<b>C</b> 29.69	30.98	32.29

<b>GL-PCF 08</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 29.06	30.32	31.58
À:	<b>A</b> 29.87	31.17	32.46
	<b>B</b> 30.53	31.86	33.17
	<b>C</b> 30.94	32.29	33.62

<b>GL-PCF 09</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 30.22	31.51	32.85
À:	<b>A</b> 31.07	32.39	33.77
	<b>B</b> 31.75	33.10	34.51
	<b>C</b> 32.18	33.55	34.98

<b>GL-PCF 10</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 31.42	32.78	34.15
À:	<b>A</b> 32.30	33.70	35.11
	<b>B</b> 33.01	34.44	35.88
	<b>C</b> 33.46	34.90	36.36

<b>GL-PCF 11</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 32.54	33.94	35.36
À:	<b>A</b> 33.45	34.89	36.35
	<b>B</b> 34.19	35.66	37.15
	<b>C</b> 34.65	36.14	37.65
	<b>X</b> 34.65	36.14	37.66

<b>GL-PCF 12</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 33.71	35.18	36.65
À:	<b>A</b> 34.65	36.17	37.68
	<b>B</b> 35.41	36.97	38.51
	<b>C</b> 35.89	37.47	39.03

<b>GL-PCF 13</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 34.90	36.42	37.92
À:	<b>A</b> 35.88	37.44	38.98
	<b>B</b> 36.67	38.26	39.84
	<b>C</b> 37.17	38.78	40.38

<b>GL-PCF 14</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 36.05	37.61	39.17
À:	<b>A</b> 37.06	38.66	40.27
	<b>B</b> 37.88	39.51	41.16
	<b>C</b> 38.39	40.04	41.72
	<b>X</b> 38.39	40.04	41.73

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: TUYAUTERIE (PIP)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-PIP 01 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.55	22.48	23.44
À:	A	22.15	23.11	24.10
	B	22.64	23.62	24.63
	C	22.95	23.94	24.96

<b>GL-PIP 02 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.31	23.27	24.25
À:	A	22.93	23.92	24.93
	B	23.43	24.45	25.48
	C	23.75	24.78	25.82

<b>GL-PIP 03 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	23.12	24.14	25.14
À:	A	23.77	24.82	25.84
	B	24.29	25.37	26.41
	C	24.62	25.71	26.77

<b>GL-PIP 04 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	23.86	24.90	25.94
À:	A	24.53	25.60	26.67
	B	25.07	26.16	27.26
	C	25.41	26.51	27.63

<b>GL-PIP 05 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	24.75	25.81	26.90
À:	A	25.44	26.53	27.65
	B	26.00	27.11	28.26
	C	26.35	27.48	28.64

<b>GL-PIP 06 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.64	26.77	27.87
À:	A	26.36	27.52	28.65
	B	26.94	28.13	29.28
	C	27.30	28.51	29.68

<b>GL-PIP 07 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.47	27.63	28.78
À:	A	27.21	28.40	29.59
	B	27.81	29.02	30.24
	C	28.19	29.41	30.65

<b>GL-PIP 08 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.61	28.80	29.99
À:	A	28.38	29.61	30.83
	B	29.00	30.26	31.51
	C	29.39	30.67	31.94

<b>GL-PIP 09 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.70	29.96	31.21
À:	A	29.50	30.80	32.08
	B	30.15	31.48	32.79
	C	30.56	31.90	33.23

<b>GL-PIP 10 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.75	31.04	32.33
À:	A	30.58	31.91	33.24
	B	31.25	32.61	33.97
	C	31.67	33.05	34.43

<b>GL-PIP 11 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	30.90	32.26	33.59
À:	A	31.77	33.16	34.53
	B	32.47	33.89	35.29
	C	32.91	34.35	35.77

<b>GL-PIP 12 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.96	33.37	34.74
À:	A	32.85	34.30	35.71
	B	33.57	35.05	36.50
	C	34.02	35.52	36.99

<b>GL-PIP 13 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	33.09	34.52	35.95
À:	A	34.02	35.49	36.96
	B	34.77	36.27	37.77
	C	35.24	36.76	38.28

<b>GL-PIP 14 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	34.18	35.66	37.15
À:	A	35.14	36.66	38.19
	B	35.91	37.47	39.03
	C	36.39	37.98	39.56

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: TUYAUTERIE (PIP) (TUYAUTEUR ET PLOMBIER)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
<b>X)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-PIP 09 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 29.68	30.98	32.27
À:	<b>A</b> 30.51	31.85	33.17
	<b>B</b> 31.18	32.55	33.90
	<b>C</b> 31.60	32.99	34.36

<b>GL-PIP 10 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 30.90	32.26	33.59
À:	<b>A</b> 31.77	33.16	34.53
	<b>B</b> 32.47	33.89	35.29
	<b>C</b> 32.91	34.35	35.77

<b>GL-PIP 11 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 31.98	33.38	34.79
À:	<b>A</b> 32.88	34.31	35.76
	<b>B</b> 33.60	35.06	36.55
	<b>C</b> 34.05	35.53	37.04

<b>GL-PIP 12 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 33.12	34.57	36.00
À:	<b>A</b> 34.05	35.54	37.01
	<b>B</b> 34.80	36.32	37.82
	<b>C</b> 35.27	36.81	38.33
	<b>X</b> 35.27	36.81	38.34

<b>GL-PIP 13 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 34.27	35.76	37.24
À:	<b>A</b> 35.23	36.76	38.28
	<b>B</b> 36.01	37.57	39.12
	<b>C</b> 36.50	38.08	39.65

<b>GL-PIP 14 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 35.40	36.96	38.49
À:	<b>A</b> 36.39	37.99	39.57
	<b>B</b> 37.19	38.83	40.44
	<b>C</b> 37.69	39.35	40.99

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
<b>X)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-PRW 01 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.31	22.25	23.17
À:	<b>A</b> 21.91	22.87	23.82
	<b>B</b> 22.39	23.37	24.34
	<b>C</b> 22.69	23.69	24.67

<b>GL-PRW 02 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.03	22.98	23.95
À:	<b>A</b> 22.65	23.62	24.62
	<b>B</b> 23.15	24.14	25.16
	<b>C</b> 23.46	24.47	25.50

<b>GL-PRW 03 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.78	23.79	24.78
À:	<b>A</b> 23.42	24.46	25.47
	<b>B</b> 23.94	25.00	26.03
	<b>C</b> 24.26	25.34	26.38

<b>GL-PRW 04 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.56	24.59	25.61
À:	<b>A</b> 24.22	25.28	26.33
	<b>B</b> 24.75	25.84	26.91
	<b>C</b> 25.08	26.19	27.27

<b>GL-PRW 05 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.36	25.40	26.47
À:	<b>A</b> 25.04	26.11	27.21
	<b>B</b> 25.59	26.68	27.81
	<b>C</b> 25.94	27.04	28.19

<b>GL-PRW 06 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 25.27	26.38	27.46
À:	<b>A</b> 25.98	27.12	28.23
	<b>B</b> 26.55	27.72	28.85
	<b>C</b> 26.91	28.09	29.24

<b>GL-PRW 07 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 26.09	27.23	28.35
À:	<b>A</b> 26.82	27.99	29.14
	<b>B</b> 27.41	28.61	29.78
	<b>C</b> 27.78	29.00	30.18
	<b>X</b> 27.78	29.01	30.19



<b>GL-PRW 08 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.23	28.41	29.59
À:	A	27.99	29.21	30.42
	B	28.61	29.85	31.09
	C	29.00	30.25	31.51
	X	29.01	30.25	31.52

<b>GL-PRW 09 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.30	29.52	30.76
À:	A	29.09	30.35	31.62
	B	29.73	31.02	32.32
	C	30.13	31.44	32.76

<b>GL-PRW 10 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.39	30.67	31.95
À:	A	30.21	31.53	32.84
	B	30.87	32.22	33.56
	C	31.29	32.65	34.01

<b>GL-PRW 11 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	30.48	31.81	33.13
À:	A	31.33	32.70	34.06
	B	32.02	33.42	34.81
	C	32.45	33.87	35.28

<b>GL-PRW 12 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.53	32.92	34.29
À:	A	32.41	33.84	35.25
	B	33.12	34.58	36.03
	C	33.57	35.05	36.52

<b>GL-PRW 13 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	32.63	34.06	35.47
À:	A	33.54	35.01	36.46
	B	34.28	35.78	37.26
	C	34.74	36.26	37.76
	X	34.74	36.27	37.77

<b>GL-PRW 14 ÉCHELON-1</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	33.73	35.20	36.67
À:	A	34.67	36.19	37.70
	B	35.43	36.99	38.53
	C	35.91	37.49	39.05

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW) (PEINTRE, BRIQUETEUR, MAÇON ET PLÂTRIER)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-PRW 06 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.49	28.69	29.89
À:	A	28.26	29.49	30.73
	B	28.88	30.14	31.41
	C	29.27	30.55	31.83

<b>GL-PRW 07 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.44	29.69	30.93
À:	A	29.24	30.52	31.80
	B	29.88	31.19	32.50
	C	30.28	31.61	32.94

<b>GL-PRW 08 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.65	30.93	32.21
À:	A	30.48	31.80	33.11
	B	31.15	32.50	33.84
	C	31.57	32.94	34.30

<b>GL-PRW 09 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	30.82	32.14	33.50
À:	A	31.68	33.04	34.44
	B	32.38	33.77	35.20
	C	32.82	34.23	35.68

<b>GL-PRW 10 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	32.05	33.44	34.82
À:	A	32.95	34.38	35.79
	B	33.67	35.14	36.58
	C	34.12	35.61	37.07

<b>GL-PRW 11 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	33.18	34.62	36.07
À:	A	34.11	35.59	37.08
	B	34.86	36.37	37.90
	C	35.33	36.86	38.41

<b>GL-PRW 12 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	34.38	35.88	37.38
À:	A	35.34	36.88	38.43
	B	36.12	37.69	39.28
	C	36.61	38.20	39.81

<b>GL-PRW 13 ÉCHELON-2</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	35.59	37.14	38.68
À:	A	36.59	38.18	39.76
	B	37.39	39.02	40.63
	C	37.89	39.55	41.18

**GL-PRW 14 ÉCHELON-2**

	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 36.76	38.36	39.95
À:	<b>A</b> 37.79	39.43	41.07
	<b>B</b> 38.62	40.30	41.97
	<b>C</b> 39.14	40.84	42.54

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: ENTRETIEN DE VÉHICULES ET DE MATÉRIEL LOURD (VHE)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
<b>X)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GL-VHE 1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.28	23.24	24.22
À:	<b>A</b> 22.90	23.89	24.90
	<b>B</b> 23.40	24.42	25.45
	<b>C</b> 23.72	24.75	25.79

<b>GL-VHE 2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.14	24.16	25.16
À:	<b>A</b> 23.79	24.84	25.86
	<b>B</b> 24.31	25.39	26.43
	<b>C</b> 24.64	25.73	26.79

<b>GL-VHE 3</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.92	24.95	25.99
À:	<b>A</b> 24.59	25.65	26.72
	<b>B</b> 25.13	26.21	27.31
	<b>C</b> 25.47	26.56	27.68

<b>GL-VHE 4</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.69	25.78	26.85
À:	<b>A</b> 25.38	26.50	27.60
	<b>B</b> 25.94	27.08	28.21
	<b>C</b> 26.29	27.45	28.59

<b>GL-VHE 5</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 25.58	26.71	27.81
À:	<b>A</b> 26.30	27.46	28.59
	<b>B</b> 26.88	28.06	29.22
	<b>C</b> 27.24	28.44	29.61

<b>GL-VHE 6</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 26.48	27.64	28.79
À:	<b>A</b> 27.22	28.41	29.60
	<b>B</b> 27.82	29.04	30.25
	<b>C</b> 28.20	29.43	30.66

<b>GL-VHE 7</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 27.38	28.55	29.75
À:	<b>A</b> 28.15	29.35	30.58
	<b>B</b> 28.77	30.00	31.25
	<b>C</b> 29.16	30.41	31.67

<b>GL-VHE 8</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.50	29.73	30.97
À:	A	29.30	30.56	31.84
	B	29.94	31.23	32.54
	C	30.34	31.65	32.98

<b>GL-VHE 9</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	29.63	30.91	32.20
À:	A	30.46	31.78	33.10
	B	31.13	32.48	33.83
	C	31.55	32.92	34.29

<b>GL-VHE 10</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	30.80	32.12	33.47
À:	A	31.66	33.02	34.41
	B	32.36	33.75	35.17
	C	32.80	34.21	35.64

<b>GL-VHE 11</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.89	33.28	34.66
À:	A	32.78	34.21	35.63
	B	33.50	34.96	36.41
	C	33.95	35.43	36.90

<b>GL-VHE 12</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	33.05	34.50	35.92
À:	A	33.98	35.47	36.93
	B	34.73	36.25	37.74
	C	35.20	36.74	38.25

<b>GL-VHE 13</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	34.16	35.65	37.13
À:	A	35.12	36.65	38.17
	B	35.89	37.46	39.01
	C	36.37	37.97	39.54
	X	36.37	37.97	39.55

<b>GL-VHE 14</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	35.27	36.80	38.34
À:	A	36.26	37.83	39.41
	B	37.06	38.66	40.28
	C	37.56	39.18	40.82

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: MENUISERIE (WOW)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-WOW 01 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 19.72	20.58	21.44
À:	<b>A</b> 20.27	21.16	22.04
	<b>B</b> 20.72	21.63	22.52
	<b>C</b> 21.00	21.92	22.82

<b>GL-WOW 02 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 20.39	21.28	22.16
À:	<b>A</b> 20.96	21.88	22.78
	<b>B</b> 21.42	22.36	23.28
	<b>C</b> 21.71	22.66	23.59

<b>GL-WOW 03 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.10	22.01	22.93
À:	<b>A</b> 21.69	22.63	23.57
	<b>B</b> 22.17	23.13	24.09
	<b>C</b> 22.47	23.44	24.42

<b>GL-WOW 04 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 21.81	22.77	23.70
À:	<b>A</b> 22.42	23.41	24.36
	<b>B</b> 22.91	23.93	24.90
	<b>C</b> 23.22	24.25	25.24

<b>GL-WOW 05 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 22.59	23.56	24.55
À:	<b>A</b> 23.22	24.22	25.24
	<b>B</b> 23.73	24.75	25.80
	<b>C</b> 24.05	25.08	26.15

<b>GL-WOW 06 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 23.28	24.30	25.32
À:	<b>A</b> 23.93	24.98	26.03
	<b>B</b> 24.46	25.53	26.60
	<b>C</b> 24.79	25.87	26.96

<b>GL-WOW 07 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 24.11	25.16	26.21
À:	<b>A</b> 24.79	25.86	26.94
	<b>B</b> 25.34	26.43	27.53
	<b>C</b> 25.68	26.79	27.90

<b>GL-WOW 08 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 25.07	26.14	27.24
À:	<b>A</b> 25.77	26.87	28.00
	<b>B</b> 26.34	27.46	28.62
	<b>C</b> 26.70	27.83	29.01

<b>GL-WOW 09 ÉCHELON-1</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 26.05	27.20	28.32
À:	<b>A</b> 26.78	27.96	29.11
	<b>B</b> 27.37	28.58	29.75
	<b>C</b> 27.74	28.97	30.15

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE: MENUISERIE (WOW) (MENUISIER)**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

<b>GL-WOW 09 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 28.21	29.45	30.68
À:	<b>A</b> 29.00	30.27	31.54
	<b>B</b> 29.64	30.94	32.23
	<b>C</b> 30.04	31.36	32.67

<b>GL-WOW 10 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 29.34	30.61	31.89
À:	<b>A</b> 30.16	31.47	32.78
	<b>B</b> 30.82	32.16	33.50
	<b>C</b> 31.24	32.59	33.95

<b>GL-WOW 11 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 30.41	31.73	33.05
À:	<b>A</b> 31.26	32.62	33.98
	<b>B</b> 31.95	33.34	34.73
	<b>C</b> 32.38	33.79	35.20

<b>GL-WOW 12 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 31.52	32.90	34.27
À:	<b>A</b> 32.40	33.82	35.23
	<b>B</b> 33.11	34.56	36.01
	<b>C</b> 33.56	35.03	36.50

<b>GL-WOW 13 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 32.57	33.99	35.42
À:	<b>A</b> 33.48	34.94	36.41
	<b>B</b> 34.22	35.71	37.21
	<b>C</b> 34.68	36.19	37.71

<b>GL-WOW 14 ÉCHELON-2</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$ 33.64	35.09	36.57
À:	<b>A</b> 34.58	36.07	37.59
	<b>B</b> 35.34	36.86	38.42
	<b>C</b> 35.82	37.36	38.94

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



**GS- SERVICES DIVERS**  
**Taux de rémunération horaire**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
X)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

<b>GS 01</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	15.50	16.16	16.85
À:	A	15.93	16.61	17.32
	B	16.28	16.98	17.70
	C	16.50	17.21	17.94

<b>GS 02</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	18.63	19.44	20.25
À:	A	19.15	19.98	20.82
	B	19.57	20.42	21.28
	C	19.83	20.70	21.57
	X	19.83	20.71	21.58

<b>GS 03</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	21.79	22.75	23.67
À:	A	22.40	23.39	24.33
	B	22.89	23.90	24.87
	C	23.20	24.22	25.21

<b>GS 04</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	22.91	23.90	24.90
À:	A	23.55	24.57	25.60
	B	24.07	25.11	26.16
	C	24.39	25.45	26.51

<b>GS 05</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	25.56	26.66	27.77
À:	A	26.28	27.41	28.55
	B	26.86	28.01	29.18
	C	27.22	28.39	29.57

<b>GS 06</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	26.36	27.51	28.65
À:	A	27.10	28.28	29.45
	B	27.70	28.90	30.10
	C	28.07	29.29	30.51

<b>GS 07</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	27.60	28.80	30.00
À:	A	28.37	29.61	30.84
	B	28.99	30.26	31.52
	C	29.38	30.67	31.95

<b>GS 08</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	28.91	30.17	31.44
À:	A	29.72	31.01	32.32
	B	30.37	31.69	33.03
	C	30.78	32.12	33.48

<b>GS 09</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	31.60	32.97	34.36
À:	A	32.48	33.89	35.32
	B	33.19	34.64	36.10
	C	33.64	35.11	36.59

<b>GS 10</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	33.34	34.78	36.23
À:	A	34.27	35.75	37.24
	B	35.02	36.54	38.06
	C	35.49	37.03	38.57

<b>GS 11</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	34.64	36.15	37.64
À:	A	35.61	37.16	38.69
	B	36.39	37.98	39.54
	C	36.88	38.49	40.07
	X	36.88	38.49	40.08

<b>GS 12</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	36.07	37.62	39.19
À:	A	37.08	38.67	40.29
	B	37.90	39.52	41.18
	C	38.41	40.05	41.74

<b>GS 13</b>		<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>
De:	\$	37.47	39.10	40.74
À:	A	38.52	40.19	41.88
	B	39.37	41.07	42.80
	C	39.90	41.62	43.38

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**GT - GROUPE DE TECHNICIENS DIVERS****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**GT- RECRUTEMENT DES DIPLÔMÉS D'INSTITUT DE TECHNOLOGIE**

De:	\$	25167	à	40662	
À:	A	25872	à	41801	
	B	26441	à	42721	
	C	26798	à	43298	

**GT-01**

De:	\$	43420	44617	45814	46997	48879
À:	A	44636	45866	47097	48313	50248
	B	45618	46875	48133	49376	51353
	C	46234	47508	48783	50043	52046

**GT-02**

De:	\$	49796	51240	52679	54123	56286
À:	A	51190	52675	54154	55638	57862
	B	52316	53834	55345	56862	59135
	C	53022	54561	56092	57630	59933

**GT-03**

De:	\$	55686	57355	59041	60715	63143
À:	A	57245	58961	60694	62415	64911
	B	58504	60258	62029	63788	66339
	C	59294	61071	62866	64649	67235

**GT-04**

De:	\$	62741	64689	66640	68593	71340
À:	A	64498	66500	68506	70514	73338
	B	65917	67963	70013	72065	74951
	C	66807	68881	70958	73038	75963

**GT-05**

De:	\$	70423	72581	74750	76995	80071
À:	A	72395	74613	76843	79151	82313
	B	73988	76254	78534	80892	84124
	C	74987	77283	79594	81984	85260

**GT-06**

De:	\$	77932	80477	83040	85593	89014
À:	A	80114	82730	85365	87990	91506
	B	81877	84550	87243	89926	93519
	C	82982	85691	88421	91140	94782

**GT-07**

De:	\$	89309	92317	95318	98173	102096
À:	A	91810	94902	97987	100922	104955
	B	93830	96990	100143	103142	107264
	C	95097	98299	101495	104534	108712

**GT-08**

De:	\$	101313	104520	107719	110911	115349
À:	A	104150	107447	110735	114017	118579
	B	106441	109811	113171	116525	121188
	C	107878	111293	114699	118098	122824

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

## HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES

### Taux de rémunération horaire

(en dollars)

#### Dates d'entrée en vigueur:

\$)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%
X)	Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration	

#### **HP-01**

De:	\$	25.07	25.64	26.16
À:	A	25.77	26.36	26.89
	B	26.34	26.94	27.48
	C	26.70	27.30	27.85

#### **HP-02**

De:	\$	27.41	28.06	28.68
À:	A	28.18	28.85	29.48
	B	28.80	29.48	30.13
	C	29.19	29.88	30.54

#### **HP-03**

De:	\$	29.84	30.57	31.33
À:	A	30.68	31.43	32.21
	B	31.35	32.12	32.92
	C	31.77	32.55	33.36
	X	31.77	32.56	33.37

#### **HP-04**

De:	\$	33.50	34.39	35.20
À:	A	34.44	35.35	36.19
	B	35.20	36.13	36.99
	C	35.68	36.62	37.49

#### **HP-05**

De:	\$	36.09	36.97	37.89
À:	A	37.10	38.01	38.95
	B	37.92	38.85	39.81
	C	38.43	39.37	40.35

#### **HP-06**

De:	\$	36.23	37.23	38.15	39.12	40.15
À:	A	37.24	38.27	39.22	40.22	41.27
	B	38.06	39.11	40.08	41.10	42.18
	C	38.57	39.64	40.62	41.65	42.75

#### **HP-07**

De:	\$	39.32	40.35	41.47	42.53	43.68
À:	A	40.42	41.48	42.63	43.72	44.90
	B	41.31	42.39	43.57	44.68	45.89
	C	41.87	42.96	44.16	45.28	46.51

#### **HP-08**

De:	\$	42.21	43.37	44.55	45.68	46.91
À:	A	43.39	44.58	45.80	46.96	48.22
	B	44.34	45.56	46.81	47.99	49.28
	C	44.94	46.18	47.44	48.64	49.95

**HP-09**

De:	<b>\$</b>	44.74	46.04	47.41	48.74	50.21
À:	<b>A</b>	45.99	47.33	48.74	50.10	51.62
	<b>B</b>	47.00	48.37	49.81	51.20	52.76
	<b>C</b>	47.63	49.02	50.48	51.89	53.47

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**HR - RECHERCHE HISTORIQUE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018 2.80%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019 2.20%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 1.35%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020 - Restructuration

**HR-01**

De:	\$	30379	à	53244	*	55346	57514	59685	61858
À:	A	31230	à	54735	*	56896	59124	61356	63590
	B	31917	à	55939	*	58148	60425	62706	64989
	C	32348	à	56694	*	58933	61241	63553	65866
	X	37101	à	61535	*	63785	66100	68419	70742

\*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

**HR-02**

De:	\$	62455	64809	67173	69534
À:	A	64204	66624	69054	71481
	B	65616	68090	70573	73054
	C	66502	69009	71526	74040
	X	71378	73895	76421	78948

**HR-03**

De:	\$	72081	74799	77530	80254
À:	A	74099	76893	79701	82501
	B	75729	78585	81454	84316
	C	76751	79646	82554	85454
	X	81666	84576	87492	90400

**HR-04**

De:	\$	84497	87791	91087	94375
À:	A	86863	90249	93637	97018
	B	88774	92234	95697	99152
	C	89972	93479	96989	100491
	X	94937	98461	101976	105495

**HR-05**

De:	\$	91567	96501	101434	106368
À:	A	94131	99203	104274	109346
	B	96202	101385	106568	111752
	C	97501	102754	108007	113261
	X	102494	107765	113039	118311

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**IS - SERVICES D'INFORMATION**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**IS-01**

De:	\$	51699	53664	55700	57820
À:	A	53147	55167	57260	59439
	B	54316	56381	58520	60747
	C	55049	57142	59310	61567

**IS-02**

De:	\$	57608	59794	62067
À:	A	59221	61468	63805
	B	60524	62820	65209
	C	61341	63668	66089

**IS-03**

De:	\$	67449	70013	72885
À:	A	69338	71973	74926
	B	70863	73556	76574
	C	71820	74549	77608

**IS-04**

De:	\$	80524	83584	87053
À:	A	82779	85924	89490
	B	84600	87814	91459
	C	85742	88999	92694

**IS-05**

De:	\$	89693	93102	96761
À:	A	92204	95709	99470
	B	94232	97815	101658
	C	95504	99136	103030

**IS-06**

De:	\$	94413	98002	101726	104781	107953
À:	A	97057	100746	104574	107715	110976
	B	99192	102962	106875	110085	113417
	C	100531	104352	108318	111571	114948

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



**LS - BIBLIOTHÉCONOMIE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**LS-01**

De:	<b>\$</b>	61100	62996	64890	66783	68673	70569	72461	74355
À:	<b>A</b>	62811	64760	66707	68653	70596	72545	74490	76437
	<b>B</b>	64193	66185	68175	70163	72149	74141	76129	78119
	<b>C</b>	65060	67078	69095	71110	73123	75142	77157	79174

**LS-02**

De:	<b>\$</b>	67569	69798	72025	74247	76481			
À:	<b>A</b>	69461	71752	74042	76326	78622			
	<b>B</b>	70989	73331	75671	78005	80352			
	<b>C</b>	71947	74321	76693	79058	81437			

**LS-03**

De:	<b>\$</b>	79042	81582	84115	86654	89194			
À:	<b>A</b>	81255	83866	86470	89080	91691			
	<b>B</b>	83043	85711	88372	91040	93708			
	<b>C</b>	84164	86868	89565	92269	94973			

**LS-04**

De:	<b>\$</b>	81832	84785	87730	90684	93635	96580		
À:	<b>A</b>	84123	87159	90186	93223	96257	99284		
	<b>B</b>	85974	89076	92170	95274	98375	101468		
	<b>C</b>	87135	90279	93414	96560	99703	102838		

**LS-05**

De:	<b>\$</b>	98666	101893	105118	108342	111573	114801		
À:	<b>A</b>	101429	104746	108061	111376	114697	118015		
	<b>B</b>	103660	107050	110438	113826	117220	120611		
	<b>C</b>	105059	108495	111929	115363	118802	122239		

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**PC - SCIENCES PHYSIQUES**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**PC-01**

De:	\$	35433	à	56193 *	60640	63144	65649	68158	70663
À:	A	36425	à	57766 *	62338	64912	67487	70066	72642
	B	37226	à	59037 *	63709	66340	68972	71607	74240
	C	37729	à	59834 *	64569	67236	69903	72574	75242

\*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

**PC-02**

De:	\$	69240	71988	74720	77465	80206	83006
À:	A	71179	74004	76812	79634	82452	85330
	B	72745	75632	78502	81386	84266	87207
	C	73727	76653	79562	82485	85404	88384

**PC-03**

De:	\$	83427	86595	89777	92941	96110	99285
À:	A	85763	89020	92291	95543	98801	102065
	B	87650	90978	94321	97645	100975	104310
	C	88833	92206	95594	98963	102338	105718

**PC-04**

De:	\$	96661	100042	103427	106808	110191	113574
À:	A	99368	102843	106323	109799	113276	116754
	B	101554	105106	108662	112215	115768	119323
	C	102925	106525	110129	113730	117331	120934

**PC-05**

De:	\$	108900	112638	116390	120144	123892
À:	A	111949	115792	119649	123508	127361
	B	114412	118339	122281	126225	130163
	C	115957	119937	123932	127929	131920

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**PG - ACHAT ET APPROVISIONNEMENT**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**PG-01**

De:	\$	44042	46194	48337	50490	52640	54785	57645
À:	A	45275	47487	49690	51904	54114	56319	59259
	B	46271	48532	50783	53046	55305	57558	60563
	C	46896	49187	51469	53762	56052	58335	61381

**PG-02**

De:	\$	57488	59943	62382	65631
À:	A	59098	61621	64129	67469
	B	60398	62977	65540	68953
	C	61213	63827	66425	69884

**PG-03**

De:	\$	64003	66737	69460	73085
À:	A	65795	68606	71405	75131
	B	67242	70115	72976	76784
	C	68150	71062	73961	77821

**PG-04**

De:	\$	75926	79181	82436	86763
À:	A	78052	81398	84744	89192
	B	79769	83189	86608	91154
	C	80846	84312	87777	92385

**PG-05**

De:	\$	89377	93213	96804	100395
À:	A	91880	95823	99515	103206
	B	93901	97931	101704	105477
	C	95169	99253	103077	106901

**PG-06**

De:	\$	98447	102088	105720	109349
À:	A	101204	104946	108680	112411
	B	103430	107255	111071	114884
	C	104826	108703	112570	116435

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**PM - ADMINISTRATION DES PROGRAMMES****Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**PM - PERFECTIONNEMENT**

De:	\$	32823	à	49199		
À:	A	33742	à	50577		
	B	34484	à	51690		
	C	34950	à	52388		
<b>PM-01</b>						
De:	\$	51699	53664	55700	57820	
À:	A	53147	55167	57260	59439	
	B	54316	56381	58520	60747	
	C	55049	57142	59310	61567	
<b>PM-02</b>						
De:	\$	57608	59794	62067		
À:	A	59221	61468	63805		
	B	60524	62820	65209		
	C	61341	63668	66089		
<b>PM-03</b>						
De:	\$	61746	64093	66529		
À:	A	63475	65888	68392		
	B	64871	67338	69897		
	C	65747	68247	70841		
<b>PM-04</b>						
De:	\$	67449	70013	72885		
À:	A	69338	71973	74926		
	B	70863	73556	76574		
	C	71820	74549	77608		
<b>PM-05</b>						
De:	\$	80524	83584	87053		
À:	A	82779	85924	89490		
	B	84600	87814	91459		
	C	85742	88999	92694		
<b>PM-06</b>						
De:	\$	94413	98002	101726	104781	107953
À:	A	97057	100746	104574	107715	110976
	B	99192	102962	106875	110085	113417
	C	100531	104352	108318	111571	114948
<b>PM-07</b>						
De:	\$	97486	à	114745		
À:	A	100216	à	117958		
	B	102421	à	120553		
	C	103804	à	122180		

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**PY - PHOTOGRAPHIE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**PY-01**

De:	\$	34463	35380	36296	37206	38696
À:	A	35428	36371	37312	38248	39779
	B	36207	37171	38133	39089	40654
	C	36696	37673	38648	39617	41203

**PY-02**

De:	\$	39368	40477	41581	42675	44380
À:	A	40470	41610	42745	43870	45623
	B	41360	42525	43685	44835	46627
	C	41918	43099	44275	45440	47256

**PY-03**

De:	\$	42906	44141	45388	46630	48494
À:	A	44107	45377	46659	47936	49852
	B	45077	46375	47685	48991	50949
	C	45686	47001	48329	49652	51637

**PY-04**

De:	\$	46309	47683	49073	50450	52468
À:	A	47606	49018	50447	51863	53937
	B	48653	50096	51557	53004	55124
	C	49310	50772	52253	53720	55868

**PY-05**

De:	\$	48865	50209	51590	53029	54588	56767
À:	A	50233	51615	53035	54514	56116	58356
	B	51338	52751	54202	55713	57351	59640
	C	52031	53463	54934	56465	58125	60445

**PY-06**

De:	\$	52350	53924	55545	57205	58921	61277
À:	A	53816	55434	57100	58807	60571	62993
	B	55000	56654	58356	60101	61904	64379
	C	55743	57419	59144	60912	62740	65248

**PY-07**

De:	\$	55795	57472	59198	60971	62800	65314
À:	A	57357	59081	60856	62678	64558	67143
	B	58619	60381	62195	64057	65978	68620
	C	59410	61196	63035	64922	66869	69546

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**SC - DED - ÉQUIPAGE DE NAVIRES**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

		Mensuel *	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire
<b>SC-DED-01</b>						
De:	\$	4264	51167	980.88	196.13	24.52
À:	A	4383	52600	1008.13	201.63	25.20
	B	4480	53757	1030.30	206.06	25.76
	C	4540	54483	1044.22	208.84	26.11
<b>SC-DED-02</b>						
De:	\$	4423	53078	1017.27	203.45	25.42
À:	A	4547	54564	1045.77	209.15	26.14
	B	4647	55764	1068.77	213.75	26.72
	C	4710	56517	1083.20	216.64	27.08
<b>SC-DED-03</b>						
De:	\$	4584	54988	1053.89	210.78	26.36
À:	A	4711	56528	1083.41	216.68	27.09
	B	4814	57772	1107.25	221.45	27.68
	C	4879	58552	1122.20	224.44	28.06
<b>SC-DED-04</b>						
De:	\$	4706	56480	1082.48	216.48	27.05
À:	A	4838	58061	1112.79	222.56	27.82
	B	4945	59338	1137.27	227.45	28.43
	C	5012	60139	1152.62	230.52	28.82
<b>SC-DED-05</b>						
De:	\$	4845	58106	1113.66	222.74	27.83
À:	A	4978	59733	1144.84	228.97	28.62
	B	5087	61047	1170.02	234.00	29.25
	C	5156	61871	1185.81	237.16	29.65
<b>SC-DED-06</b>						
De:	\$	4974	59703	1144.24	228.85	28.60
À:	A	5115	61375	1176.31	235.26	29.41
	B	5227	62725	1202.18	240.44	30.05
	C	5298	63572	1218.41	243.68	30.46
<b>SC-DED-07</b>						
De:	\$	5118	61418	1177.13	235.44	29.42
À:	A	5262	63138	1210.10	242.02	30.25
	B	5377	64527	1236.72	247.34	30.92
	C	5450	65398	1253.41	250.68	31.34

\*Le taux mensuel est le taux utilisé pour rémunérer les employés du groupe SC-DED

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**SE-RES - CHERCHEUR SCIENTIFIQUE****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**SE-RES-01**

De:	<b>\$</b>	55951	58895	61838	64784	67729	70664	73836
À:	<b>A</b>	57518	60544	63569	66598	69625	72643	75903
	<b>B</b>	58783	61876	64968	68063	71157	74241	77573
	<b>C</b>	59577	62711	65845	68982	72118	75243	78620

**SE-RES-02**

De:	<b>\$</b>	69474	73800	78125	82451	86773	91099	95425	99752	104381
À:	<b>A</b>	71419	75866	80313	84760	89203	93650	98097	102545	107304
	<b>B</b>	72990	77535	82080	86625	91165	95710	100255	104801	109665
	<b>C</b>	73975	78582	83188	87794	92396	97002	101608	106216	111145

**SE-RES-03**

De:	<b>\$</b>	87798	91266	94731	98192	101659	105126	108593	112056	115867
À:	<b>A</b>	90256	93821	97383	100941	104505	108070	111634	115194	119111
	<b>B</b>	92242	95885	99525	103162	106804	110448	114090	117728	121731
	<b>C</b>	93487	97179	100869	104555	108246	111939	115630	119317	123374

**SE-RES-04**

De:	<b>\$</b>	105149	108996	112843	116689	120537	124385	128613
À:	<b>A</b>	108093	112048	116003	119956	123912	127868	132214
	<b>B</b>	110471	114513	118555	122595	126638	130681	135123
	<b>C</b>	111962	116059	120155	124250	128348	132445	136947

**SE-RES-05**

De:	<b>\$</b>	115129	119342	123558	127769	131982	136197	140832
À:	<b>A</b>	118353	122684	127018	131347	135677	140011	144775
	<b>B</b>	120957	125383	129812	134237	138662	143091	147960
	<b>C</b>	122590	127076	131564	136049	140534	145023	149957

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**SE-REM - DIRECTEUR DES RECHERCHES****Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**SE-REM-01**

De:	<b>\$</b>	89579	93049	96512	99975	103440	106908	110371	113837	117304
À:	<b>A</b>	92087	95654	99214	102774	106336	109901	113461	117024	120589
	<b>B</b>	94113	97758	101397	105035	108675	112319	115957	119599	123242
	<b>C</b>	95384	99078	102766	106453	110142	113835	117522	121214	124906

**SE-REM-02**

De:	<b>\$</b>	103290	106790	110298	113801	117304	120804	124309	127809	131311
À:	<b>A</b>	106182	109780	113386	116987	120589	124187	127790	131388	134988
	<b>B</b>	108518	112195	115880	119561	123242	126919	130601	134279	137958
	<b>C</b>	109983	113710	117444	121175	124906	128632	132364	136092	139820

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.



## SI - SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES

### Taux de rémunération annuel

(en dollars)

#### Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

#### **SI-01**

De:	\$	50308	52248	54258	56350	58518
À:	A	51717	53711	55777	57928	60157
	B	52855	54893	57004	59202	61480
	C	53569	55634	57774	60001	62310

#### **SI-02**

De:	\$	56855	58694	60588	62545	64567
À:	A	58447	60337	62284	64296	66375
	B	59733	61664	63654	65711	67835
	C	60539	62496	64513	66598	68751

#### **SI-03**

De:	\$	62509	64390	66331	68327	70380
À:	A	64259	66193	68188	70240	72351
	B	65673	67649	69688	71785	73943
	C	66560	68562	70629	72754	74941

#### **SI-04**

De:	\$	66940	69480	72121	74859	77701
À:	A	68814	71425	74140	76955	79877
	B	70328	72996	75771	78648	81634
	C	71277	73981	76794	79710	82736

#### **SI-05**

De:	\$	80104	83016	86033	89158	92400
À:	A	82347	85340	88442	91654	94987
	B	84159	87217	90388	93670	97077
	C	85295	88394	91608	94935	98388

#### **SI-06**

De:	\$	91027	94376	97851	101454	105188
À:	A	93576	97019	100591	104295	108133
	B	95635	99153	102804	106589	110512
	C	96926	100492	104192	108028	112004

#### **SI-07**

De:	\$	102371	105992	109740	113624	117642
À:	A	105237	108960	112813	116805	120936
	B	107552	111357	115295	119375	123597
	C	109004	112860	116851	120987	125266

**SI-08**

De:	\$	112035	115677	119444	123330	127341
À:	A	115172	118916	122788	126783	130907
	B	117706	121532	125489	129572	133787
	C	119295	123173	127183	131321	135593

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

**ST- SECRETAIRE**  
**Taux de rémunération annuel**  
(en dollars)

**Dates d'entrée en vigueur:**

<b>\$)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2017	
<b>A)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2018	2.80%
<b>B)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2019	2.20%
<b>C)</b> Date d'entrée en vigueur: le 5 août, 2020	1.35%

**ST-SCY-01**

De:	<b>\$</b>	35453	36445	37439	38444	39428	40428	41425	/	42416	43055	44066	45113	46161
À:	<b>A</b>	36446	37465	38487	39520	40532	41560	42585	/	43604	44261	45300	46376	47454
	<b>B</b>	37248	38289	39334	40389	41424	42474	43522	/	44563	45235	46297	47396	48498
	<b>C</b>	37751	38806	39865	40934	41983	43047	44110	/	45165	45846	46922	48036	49153

**ST-SCY-02**

De:	<b>\$</b>	45243	46421	47598	48771
À:	<b>A</b>	46510	47721	48931	50137
	<b>B</b>	47533	48771	50007	51240
	<b>C</b>	48175	49429	50682	51932

**ST-SCY-03**

De:	<b>\$</b>	46874	48215	49574	50910
À:	<b>A</b>	48186	49565	50962	52335
	<b>B</b>	49246	50655	52083	53486
	<b>C</b>	49911	51339	52786	54208

**ST-SCY-04**

De:	<b>\$</b>	50382	51921	53455	54968
À:	<b>A</b>	51793	53375	54952	56507
	<b>B</b>	52932	54549	56161	57750
	<b>C</b>	53647	55285	56919	58530

L'Agence propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de 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 nommé-e-s 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 déterminée 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) Les employé-e-s nommé-e-s pour une durée déterminée à un poste de durée indéterminée au même groupe et niveau au sein de l'Agence, ne sont pas rémunérés à un salaire moindre que leur salaire à titre d'employé-e nommé-e pour une durée déterminée au sein de l'Agence. Ils demeurent admissibles aux différents taux d'augmentation et ce, indépendamment d'un bris de service au sein de l'Agence.

**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 cent 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 cent 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 listé-e-s en a) sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représenté-e-s 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 », « 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**

#### **Groupe Architecture et urbanisme (AR)**

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des AR.

#### **Groupe Sciences biologiques (BI)**

BI-03

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des BI-03.

#### **Groupe Commerce (CO)**

CO-01 à CO-04

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des CO-01 à CO-04.

**Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)**

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des EG.

**Groupe Électronique (EL)**

EL-06 à EL-09

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des EL-06 à EL-09.

**Groupe Gestion financière (FI)**

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des FI.

**Groupe Manœuvres et hommes de métiers (GL)**

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des GL-COI-09 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-COI-14 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-EIM-12 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-ELE-01 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-ELE-06 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-ELE-14 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MAM-13 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MAN-07 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MAN-08 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MAN-13 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MDO-03 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MDO-05 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MDO-12 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MOC-08 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-MOC-11 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-PCF-11 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-PCF-14 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-PIP-12 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-PRW-07 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-PRW-08 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-PRW-13 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-VHE-13 ;
- Restructuration de la grille salariale des GL-VHE-13 ;

**Groupe Services divers (GS)**

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des GS-02.
- Restructuration de la grille salariale des GS-11.

Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (**HP**)

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des HP-03.

Groupe Recherche historique (**HR**)

À compter du 5 août 2020, et après l'application de l'augmentation économique générale :

- Restructuration de la grille salariale des HR et l'incorporation de l'indemnité provisoire.

\*\*

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

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunéré-e-s 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 », « 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 »	2,8 %
« B »	2,2 %
« C »	1,35 %
« D »	S / O

\*\*

## 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 », « C » ou « D » (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :



<b>Échelle de rémunération</b>	
<b>« A »</b>	<b>2,8 %</b>
<b>« B »</b>	<b>2,2 %</b>
<b>« C »</b>	<b>1,35 %</b>
<b>« D »</b>	<b>S / O</b>

## **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 cumulé qui n'a pas été payé à l'employé-e à la date de son décès est versé à sa succession.

## **APPENDICE « B »**

### **CODE DES HEURES DE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

## APPENDICE « C »

### PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S TENUS DE RESTER EN DISPONIBILITÉ DANS L'UNITÉ DE CONTRÔLE D'AVALANCHE AU COL ROGERS OU À LA STATION DU MONT FIDÉLITÉ

1. Le présent protocole s'applique uniquement aux employé-e-s qui sont tenus de rester en disponibilité au Col Roger et à la station du Mont Fidélité au lieu de l'être à leur domicile de Revelstoke ou de Golden, (C.-B.) pour surveiller les avalanches sur la route transcanadienne. Il ne s'applique pas aux employé-e-s qui demeurent au col Rogers.
2. Nonobstant l'article 26 de la présente convention collective, les employé-e-s mentionnés ci-haut ne touchent pas l'indemnité de disponibilité prévue dans la convention collective.
3.
  - a) À la place, il est convenu que ces employé-e-s touchent l'indemnité de disponibilité suivante :
    - (i) quatre (4) heures de rémunération au tarif horaire normal de l'employé-e pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pour laquelle il ou elle est désigné-e pour rester en disponibilité ;
    - (ii) l'Agence fournit gratuitement à l'employé-e l'hébergement pour la nuit dans un dortoir ;
    - (iii) l'Agence fournit gratuitement à l'employé-e le dîner et le petit déjeuner.
  - b) L'employé-e en disponibilité qui est rappelé et qui rentre au travail immédiatement est rémunéré conformément aux dispositions de la présente convention collective sur le rappel au travail.
  - c) Ce paiement a lieu une seule fois pendant chaque période de huit (8) heures durant laquelle l'employé-e a été désigné pour des fonctions de disponibilité.
  - d) 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 de le faire.
  - e) L'employé-e désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit être disponible immédiatement pendant sa période de disponibilité. En désignant les employé-e-s pour des fonctions de disponibilité, l'Agence s'efforce de répartir ces fonctions de façon équitable.
4. Les dispositions de l'article 24, Heures supplémentaires, et celles de l'article 23, Primes de poste, ne s'appliquent pas pendant les périodes où l'employé-e est en disponibilité.

**APPENDICE « D »**  
**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER**

Ce protocole d'entente s'applique aux employé-e-s de l'Agence Parcs Canada qui occupaient des postes dans le groupe de classification des HR en date du 24 juillet 2002 et qui ont choisi de demeurer admissibles à l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer. Les employé-e-s qui n'ont pas précisé leurs choix et ceux et celles embauché-e-s après le 24 juillet 2002 sont considérés comme ayant opté pour le congé de déplacement.

Les employé-e-s qui choisissent le congé de déplacement n'ont pas droit à l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer et ils ou elles ne peuvent pas revenir sur leur décision. Les employé-e-s qui ont choisi l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer peuvent en tout temps opter par écrit pour le congé de déplacement. Il est entendu que les employé-e-s ne peuvent pas à la fois recevoir l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer et se prévaloir du congé de déplacement pour la même période.

L'employé-e qui satisfait aux conditions énoncées dans le présent protocole touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :

- a) que l'employé-e justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain ou en mer pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs ;
- b) que le nombre minimal de jours indiqué en a) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

L'employé-e qui satisfait aux conditions ci-dessus énoncées est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain ou en mer de moins de quinze (15) jours civils.

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

**1. Généralités**

**1.1** Pour les besoins du présent appendice, les employé-e-s opérationnels de canaux sont les employé-e-s exerçant les fonctions d'éclusiers, de maîtres-pontiers et Préposé-e-s aux écluses.

**1.2** Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf les suivantes :

- Durée du travail et heures supplémentaires
- Temps alloué pour se laver
- Indemnité de rappel et de rentrée au travail
- Disponibilité.

**2. Indemnisation et étalement des gains**

**2.1** Tout employé-e a droit de recevoir une rémunération des heures normales au taux indiqué pour son niveau de classification pour toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il lui est accordé un congé payé autorisé, jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures dans une année financière donnée.

**2.2**

- a) En vue d'étaler les gains sur l'année, l'employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu'il ou elle est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l'année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e.
- b) Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, pendant la saison de navigation, toutes les heures effectuées en sus du plus élevé soit des heures normales de navigation prévues à l'horaire, ou soit de huit (8) heures par jour sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2) ; toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures au tarif et demi sont créditées au tarif double (2).
- c) Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, durant la période de fermeture des canaux, toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures par jour ou lors du premier jour de repos d'un employé-e sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2) ; toutes les heures effectuées en sus de seize (16) heures par jour ou lors du deuxième jour de repos d'un employé-e sont créditées au tarif double (2).

### **3. Calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière**

**3.1** Tout employé-e a droit à une rémunération de travail supplémentaire pour chaque heure ou chaque fraction de quinze (15) minutes de travail effectué.

**3.2** Toute période de travail effectué dans le courant d'une année financière donnée qui excède deux mille quatre-vingts (2 080) heures est réputée être une période d'heures supplémentaires et fait l'objet d'une rémunération à « tarif et demi » (1 1/2) ou à « tarif double » (2)

**3.3** Les dispositions de la convention régissant les heures supplémentaires s'appliquent à chaque jour de travail consécutif réellement effectué durant l'année financière en commençant par le dernier jour de travail réellement effectué dans une telle année financière et en prenant individuellement chaque jour de travail effectué précédent jusqu'à ce que la prime de travail supplémentaire ait été appliquée à l'ensemble du droit aux heures supplémentaires. À la seule fin de la détermination du taux de la prime applicable, les samedis et dimanches sont réputés être les premier et deuxième jours de repos respectivement.

**3.4** Le travail supplémentaire est rémunéré sous la forme de congés compensatoires payés, sauf que tout congé compensatoire non utilisé restant au crédit de l'employé-e le quinze mai d'une année donnée est payé en espèces.

### **4. Disponibilité et rappel au travail**

**4.1** 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 au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle a été désigné être en disponibilité.

**4.2** L'employé-e désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et être prêt à retourner au travail dans les plus brefs délais, s'il ou elle est appelé-e à le faire. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée à l'employé-e qui est incapable de rentrer au travail lorsqu'il ou elle est tenu-e de le faire.

**4.3** L'employé-e qui est rappelé au travail et qui s'y présente, y compris l'employé-e désigné à être en disponibilité qui est rappelé-e au travail et qui s'y présente, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure complète ou chaque période de quinze (15) minutes effectuée durant cette heure, sous réserve d'un minimum de trois (3) heures de rémunération à tarif et demi (1 1/2). Ce minimum ne s'applique que dans le cas du premier rappel pendant une période de disponibilité donnée.

**4.4** La rémunération des périodes de disponibilité et de rappel au travail énoncée en 4.1, 4.2 et 4.3 ci-dessus se fait en espèces, sauf si, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, elles peuvent être créditées du compte de congé compensateur de l'employé-e.

## **5. Durée de travail maximale et minimale**

Rien dans le présent appendice ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé-e un nombre d'heures de travail maximal ou minimal.

## **6. Dispositions de proportionnalité**

Lorsque l'employé-e cesse d'occuper son emploi, lui-même ou elle-même ou sa succession a droit à la rémunération prévue à l'article 3 ci-dessus versée au prorata et en espèces à partir de la date de cessation de son emploi. Cependant, l'employé-e dont l'emploi cesse d'être occupé par suite d'une déclaration portant abandon de poste a droit de toucher une telle rémunération, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de cessation de son emploi.

**7.** Les employé-e-s sont rémunérés pour toutes les heures effectuées un jour férié, pendant la saison de navigation, au même tarif que celui accordé aux autres employé-e-s en vertu du paragraphe 27.05. Ces heures sont ajoutées au compte de congé compensatoire qui doit être épuisé pendant la morte-saison de navigation.

**8.** Pendant la saison de navigation dans les canaux, les employé-e-s incapables de travailler en raison d'une maladie bénéficient, aux fins de leur congé compensatoire, d'un congé de maladie imputé sur leurs crédits accumulés de congé de maladie calculé heure pour heure du temps supplémentaire prévu comme devant être effectué ; ce congé de maladie est transféré des crédits de congé de maladie accumulés aux crédits de congé compensatoire accumulés et ne peut donner lieu à une extension ou à un paiement en espèces.

**9.1** Les employé-e-s qui ont des crédits de congé compensatoire n'ont pas droit au congé de maladie pendant la saison de fermeture des canaux, sauf pendant les périodes où ils ou elles sont tenus de travailler ou en congé annuel.

**9.2** Pendant la morte-saison de navigation, les employé-e-s ne prennent leur congé annuel qu'après avoir épuisé leurs crédits de congé compensatoire.

**10.** Pendant la morte-saison de navigation, les employé-e-s qui suivent des cours de formation ou qui sont affectés à des fonctions autres que celles directement reliées au fonctionnement des canaux sont rémunérés conformément au présent appendice, sauf que les heures consacrées à ces cours ou à ces fonctions ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

**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 – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)**

1. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM, l'Agence offre une indemnité provisoire annuelle de huit mille dollars (8 000 \$) aux titulaires de postes GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exercent des fonctions de techniciens en réfrigérations et en CVC.
2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigérations et CVC, GL-MAM, sont admissibles à une « indemnité provisoire » annuelle aux conditions 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.

**Signé à Ottawa, le 31<sup>e</sup> jour du mois de mai 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 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)**

<b>Postes</b>	<b>Indemnité Annuelle</b>
GT-04	3 534 \$
GT-05	3 534 \$

- 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 2021.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

\*\*

**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**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada (l'Agence) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant l'utilisation des langues autochtones en milieu de travail.

Étant donné que :

- a) le gouvernement du Canada a adopté une loi sur les langues autochtones (projet de loi C-91) et a reconnu l'importance de préserver et de promouvoir l'utilisation des langues autochtones ; et
- b) dans certaines régions du pays, la fonction publique fournit des services aux Canadiens et Canadiennes dans les langues autochtones.

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour examiner l'utilisation des langues autochtones au sein de l'Agence, étudier les compétences en langues autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et examiner les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à l'Agence.

Le comité mixte se réunira dans les 60 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leur supérieur d'ici le 4 août 2021. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

Le présent protocole d'accord expire le 4 août 2021.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

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

**1. GL et GS – Primes de surveillant**

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

<b>Niveau de surveillance</b>	<b>Coordonnées de surveillance</b>	<b>Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base</b>
1	A1	4
2	B2	6,5
3	B3, C2	11
4	B4, C3, D2	15
5	B5, C4, D3, E2	19
6	B6, C5, D4, E3	22,5
7	B7, C6, D5, E4	26
8	C7, D6, E5	29,5
9	D7, E6	33
10	E7	36,5

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

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

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 08 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2014, un taux de rémunération de base de vingt-six dollars et quarante-cinq cents (26,45 \$) tel qu'indiqué dans l'Annexe « A ». La

prime de surveillant de un dollar et soixante-dix cents (1,70 \$) est obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de six virgule cinq pour cent (6,5 %) (B2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération sans surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de vingt-huit dollars et dix-sept cents (28,17 \$).

## **2. GL - Manœuvres et hommes de métier**

### **2.1 Déplacements entre chantiers de travail**

Lorsque l'employé-e est tenu de travailler dans un endroit autre que son lieu d'affectation normal, selon la définition de la Politique de l'Agence concernant les voyages, et que, de par son état, il ou elle n'a pas le droit de réclamer des frais de logement et de repas, l'Agence fournit les moyens de transport ou verse des indemnités de millage en remplacement, pour tout déplacement entre le lieu d'affectation normal de l'employé-e et ses autres lieux de travail.

### **2.2 Permis du parc**

L'Agence continue de fournir à l'employé-e tout autocollant de pare-brise ou toute autre forme de permis dont l'employé-e a besoin pour pénétrer sur le lieu de son travail ou lui en rembourse le coût. Cependant, cet engagement de l'Agence ne comprend pas l'avantage de stationnement gratuit pour une voiture lorsque le stationnement est normalement payant.

## **3 GS – Services divers**

### **3.1 Prime de poste fractionné**

Nonobstant l'alinéa 22.05 a), les employé-e-s du groupe GS reçoivent une prime supplémentaire de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées pendant un poste fractionné. Un poste fractionné s'entend d'un poste qui est fixé régulièrement conformément à l'article 22 et qui comprend une interruption normalement prévue à des fins autres que la pause-repas ou la période de repos de l'employé-e. Cependant, la disposition ci-dessus ne s'applique pas dans les cas où l'employé-e demande à travailler pendant un poste fractionné.

### **3.2 GS Gardes-feu (tours d'observation) - Heures de travail**

- a) Nonobstant les articles 22 et 24, les employé-e-s travaillant comme gardes-feu sont assujettis à un cycle de travail de quatre (4) mois équivalant à six cent quatre-vingt-seize (696) heures à compter du premier jour de la saison où l'employé-e est nommé au poste de garde-feu. La période de travail restante d'une saison est considérée comme un cycle.
- b) Les gardes-feu ont droit à une indemnité
  - (i) au taux des heures normales, pour toutes les heures faisant partie d'un cycle, et ce, jusqu'au maximum qui s'obtient selon la formule suivante :

- (ii) à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.
- c) Les périodes de congé non payé sont déduites des cycles aux fins du calcul de la formule susmentionnée.
- d) Nonobstant l'article 27 mais sous réserve du paragraphe 27.02, les gardes-feu reçoivent la rémunération de huit (8) heures de travail au regard de tout jour férié indiqué au paragraphe 27.01, que ledit jour coïncide ou non avec un jour de travail. Le travail accompli par les gardes-feu, un jour férié, est rémunéré conformément à la formule susmentionnée.

### **3.3 Attribution des heures supplémentaires**

Sous réserve des nécessités du service, l'Agence fait tout effort raisonnable pour donner aux employé-e-s, qui sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires, vingt-quatre (24) heures de préavis de cette obligation.

### **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.

## **4. HP – Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes**

Nonobstant le paragraphe 23.01, un employé-e classifié comme HP qui travaille par postes de douze (12) heures reçoit une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

## **5. SC – Équipages de navires**

Repas et logement

Lorsque l'employé-e classifié comme SC travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'Agence ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a) lorsque le navire est amarré pendant une ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement ;
- b) à huit dollars (8 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à dix dollars et cinquante (10,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

## **6. AS, CR, IS, PM, ST- Services des programmes et de l'administration**

Dans aucun cas le paragraphe 22.02 ne permet à l'Agence de réduire en permanence les heures de travail d'un employé-e à temps plein.

**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**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 60.03\* sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 63.03\*\* sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

**1. Calcul des paiements rétroactifs**

- a) Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b) Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c) Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
  - le salaire du poste d'attache ;
  - les promotions ;
  - les mutations ;
  - la rémunération d'intérim ;
  - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires ;
  - les heures supplémentaires travaillées ;
  - l'indemnité de congé de maternité ;
  - l'indemnité pour congé parental ;
  - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés ;



- l'indemnité de départ ;
  - la rémunération pour le mois du décès ;
  - la mesure de soutien à la transition ;
  - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d) Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e) Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

## **2. Mise en œuvre**

- a) Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- (i) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - (ii) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2 b)(i).
  - (iii) Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2 a)(ii) entrent en vigueur.
- b) La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- (i) Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter

une intervention manuelle.

- (ii) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- (iii) Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

### **3. Recours de l'employé**

- a) Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de cinq cents dollars (500 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension ; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
- c) Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de cinq cents dollars (500 \$) ; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d) Si le Conseil du Trésor du Canada négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration

publique centrale (APC), l'Agence Parcs Canada indemniser les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada pour la différence de façon administrativement réalisable.

- e) Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération de l'Agence Parcs Canada ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Agence Parcs Canada doit consulter l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet du format de la ventilation détaillée.
- g) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

\*\*

## APPENDICE « K » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

### TABLE DES MATIÈRES

#### **\*\* GÉNÉRALITÉS**

Application  
Convention collective  
Objectifs  
Définitions

#### **\*\* PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

1.1 Agence  
1.2 Employé-e-s

#### **PARTIE II AVIS OFFICIEL**

#### **PARTIE 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 Généralités  
6.2 Échange de postes  
6.3 Options  
6.4 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**

### **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 l'échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé excédentaire en raison de l'option 6.4.1 (a) qui souhaite rester à l'Agence échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui souhaite quitter l'Agence avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études. (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 est l'une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée et touché par une situation de réaménagement normal des effectifs, pour lequel le Directeur général de l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement en espèces, 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, des frais de livres et d'équipement obligatoire, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$). (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 équivalant 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)

## **Partie 1**

### **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 établit des comités mixtes de réaménagement des effectifs, le cas échéant, pour gérer les situations de réaménagement des effectifs au sein de l'Agence. Le mandat de ces comités comprend un processus de traitement des demandes d'échange 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) ;
- e) 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 non-disponibilité.

**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-e 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-e 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 jugée 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 6.4 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 est supérieur au nombre de postes à pouvoir éliminer, les volontaires seront sélectionnés sur la base de l'ancienneté (nombre total d'années de service dans la fonction publique, qu'il soit continu ou discontinu).

### **6.3 Échange de postes**

L'Agence va développer et mettre en œuvre 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** Seuls les employé-es optants et les employé-e-s excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1 a), peuvent occuper un poste d'une durée indéterminée qui demeure 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 échangeront 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) L'indemnité d'études est une mesure de soutien à la transition (voir option b) ci-dessus) plus un montant ne dépassant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des dépenses acquittées d'un employé optant pour les frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et le coût des livres et de l'équipement pertinents. Les employés qui choisissent l'option c) peuvent soit :

- (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 (2) 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 employé-e-s 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 ;  
  
et
- c) 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 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 assujéti 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 (2) 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 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'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 59.05 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

<b>Années de service à l'Agence et à la Fonction Publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (Paiement en semaines de rémunération)</b>
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52

<b>Années de service à l'Agence et à la Fonction Publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (Paiement en semaines de rémunération)</b>
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	7
45	4

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de cette convention collective s'ajoutent à la MST.

\*\*

**APPENDICE « L »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**L'AGENCE PARCS CANADA**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**DU CANADA**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)**  
**CONCERNANT 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 CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04, l'Agence offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux.

2. Les parties conviennent que les conseillères et conseillers en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 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 des dates déterminées à l'alinéa 2) a) ii) de l'appendice J (PE Mise en œuvre de la convention collective), les conseillères et conseillers en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines ;
- b) Tous les conseillers(ères) travaillant pour l'Agence, aux niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 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**

	<b>Indemnité annuelle</b>	<b>Indemnité quotidienne</b>
	<b>2 500 \$</b>	<b>9,58 \$</b>

- c) Tous les conseillers(ères) en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 travaillant au sein des équipes mixtes de paye sous la bannière de Services publics et approvisionnements Canada (SPAC) 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**

	<b>Indemnité annuelle</b>	<b>Indemnité quotidienne</b>
	<b>3 500 \$</b>	<b>13,42 \$</b>

- d) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e ;
- e) 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 et 39 de la présente convention collective ;
- f) sous réserve de l'alinéa g) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2 b) ou c) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 ;
- g) La conseillère ou le conseiller en rémunération ou employé-e tel que défini au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 60.07 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 à temps partiel recevant 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-e ou en congé sans solde.

5. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**



\*\*

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

Le présent protocole modifie les dispositions et prolonge le terme du PE précédent jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2020, en raison des défis continus avec le recrutement et le maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) et à Parcs Canada.

En ce qui concerne l'admissibilité, toute modification apportée à l'annexe L de la convention collective de Parcs Canada après le 4 août 2018 n'est pas reproduite dans le présent protocole d'entente.

L'Agence continuera d'offrir aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller et conseillères en rémunération chargés du traitement de la rémunération et des avantages sociaux. L'Agence versera aux employé-e-s le paiement forfaitaire une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans l'administration publique fédérale.

### **Incitatifs**

En vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2018 et prenant fin le 1<sup>er</sup> septembre 2020, les conseillers et conseillères en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers en rémunération, trouvé à l'appendice L de la convention collective de l'Agence Parcs Canada conclue pour la ronde de négociations de 2014 (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 en rémunération au groupe et niveau AS-04 continuera d'être admissibles au paiement de 4 000 \$, pourvu qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération en raison de leur poste d'attache.

Les **employé-e-s actuels**, au 31 mai 2018 (c'est-à-dire, considérés comme des « employé-e-s actuels » aux termes du PE du 31 mai 2018) qui ont touché une partie des deux paiements forfaitaires de 2 000 \$ seront admissibles à toucher tout montant restant jusqu'à concurrence du montant maximal de 4 000 \$, à condition qu'ils soient employé-e-s pendant douze mois de manière continue ou discontinuée depuis le 31 mai 2018.

Les **nouvelles recrues** embauchées le 1<sup>er</sup> juin 2018 et avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020, toucheront le paiement incitatif après avoir terminé une période d'emploi continu d'un an.

Les **employé-e-s retraités** qui reviendront au travail en tant que conseillers ou conseillères en rémunération le 1<sup>er</sup> juin 2018 ou après et avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020 recevront le paiement forfaitaire au moyen de paiement au prorata sur une période de six mois contigus ou non-contigus, à compter du début de l'emploi. 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 un employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** qui ont reçu un montant calculé au prorata de l'incitatif de 4000 \$, selon le PE précédent, sera admissible à recevoir jusqu'à la différence entre ce qu'ils ont reçu en vertu du PE précédant et 4000 \$. Ce montant sera versé au prorata jusqu'à concurrence du seuil de 4 000 \$, en fonction du nombre réel d'heures travaillées.

Les **employé-e-s allant en congé de maternité ou parental** qui sont admissibles à l'incitatif seront admissibles à un montant proportionnel en fonction de la partie d'une année travaillée le 31 mai 2018 et avant le 1<sup>er</sup> septembre 2020, à leur départ, moins tout montant déjà reçu. Les employé-e-s demeureront admissibles au solde de l'incitatif de 4 000 \$ à leur retour au travail, qui sera versé à la fin des 12 mois de travail. Le montant de l'incitation n'est pas assujéti à l'engagement de remboursement 37.02 a)(iii) C) et n'est pas comptabilisé comme revenu aux fins du supplément pour congé de maternité ou congé parental.

Pour plus de clarté, rien dans le présent PE n'indique que les employé-e-s peuvent toucher des paiements incitatifs qui dépassent cumulativement 4 000 \$ en raison de l'admissibilité en vertu du présent PE ou un ancien PE.

## **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<sup>er</sup> juin 2018 au 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### **Conclusion**

L'Agence fera tous les efforts raisonnables pour traiter les paiements d'incitatif pour les retraités qui sont fournis en vertu de la présente prolongation, ainsi que les nouveaux paiements d'heures supplémentaires fournis en vertu de la présente prolongation, dans les 150 jours suivant la signature de la présente entente.

Les parties conviennent que les modalités du présent PE continueront de ne pas être touchées par aucun avis de négociation signifié en application de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent PE prendront fin à la date d'expiration indiquées dans le PE et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses 1 et 2 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.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

\*\*

**APPENDICE « N »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**L'AGENCE PARCS CANADA**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)**  
**À L'ÉGARD**  
**DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

L'Agence Parcs Canada et l'AFPC conviennent qu'il serait utile de redevenir membre à part entière du Conseil national mixte (CNM). Les parties conviennent de plus à créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) qui aura pour mandat de :

- Discuter des résultats de l'évaluation par Parcs Canada de ses politiques relatives aux directives du Conseil national mixte (CNM) et de la faisabilité d'un retour complet et accéléré au Conseil national mixte ;
- Tout autre travail que le sous-comité peut juger nécessaire pour faire avancer son ordre du jour.

Le sous-comité fera rapport au CNCPS sur ses conclusions et recommandations afin de se joindre au CNM avant le prochain cycle de négociations.

Le sous-comité convient qu'une première rencontre se produira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective afin d'établir son calendrier et commencer ses travaux. Ce sous-comité s'efforcera de se réunir tous les deux (2) mois.

La création de ce sous-comité sera ajoutée à l'ordre du jour de la prochaine réunion du NLMCC.

Cet exercice devrait être achevé avant le prochain cycle de négociation collective.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

**APPENDICE « O »**  
**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 DE**  
**L'EMPLOI ÉTUDIANT**

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 de discuter des questions liées à l'emploi étudiant.

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<sup>ième</sup> jour du mois d'avril 2013.**

\*\*

**APPENDICE « P »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE**  
**L'AGENCE PARCS CANADA ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**EN CE QUI CONCERNE**  
**LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada sur le thème de la santé mentale en milieu de travail.

Les parties reconnaissent l'importance du travail entrepris par le Groupe de travail national mixte sur la santé mentale (GTNM), qui a souligné le besoin essentiel de collaboration entre la gestion et les syndicats comme l'un des éléments clés de la réussite de la mise en œuvre d'un programme de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques dans la fonction publique fédérale. Les parties conviennent de s'appuyer sur les travaux de la GTNM, notamment la création du Centre d'expertise sur la santé mentale sur le lieu de travail (CE) :

- 1) Suivre les travaux du Centre d'expertise (CE) et adopter les meilleures pratiques mises en évidence par le CE ;
  
- 2) Inclure la santé mentale comme un point récurrent à l'agenda des réunions du comité national des politiques en matière de santé sécurité au travail.

**Signé à Ottawa, le 14<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2021.**

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

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

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

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

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

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

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

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente ;

- d'établir les marches à suivre et les exigences de l'Agence en matière de déclaration ;
- et
- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

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

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

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

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

**Signé à Ottawa, le 31<sup>e</sup> jour du mois de mai 2018.**



**APPENDICE « R »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**L'AGENCE PARCS CANADA**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)**  
**CONCERNANT**  
**LA REVUE DE LA STRUCTURE DE GROUPE PROFESSIONNEL**  
**ET LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DES GROUPES ES ET SI**

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

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

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

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

Pour plus de certitude, les employé-e-s occupant un poste pouvant être reclassifié dans un groupe et/ou niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur seront assujettis

au PE signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance conformément à la clause 60.05 de la convention collective.

**Signé à Ottawa, le 31<sup>e</sup> jour du mois de mai 2018.**

**APPENDICE « S »**  
**DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)**

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 23 avril 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

**ARTICLE 59**  
**INDEMNITÉ DE DÉPART**

À compter de la date de signature officielle de la convention collective, les alinéas 59.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

**59.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 59.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique sa lettre d'offre.

**a) Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

**b) Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 59.01 d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque

année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

**c) Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

**d) Retraite**

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize virgule cinq heures (13,5) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

**e) Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

**f) Renvoi pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**59.02** Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 59.01 et 59.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 59.04 à 59.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

### **59.03 Nomination à un poste chez un employeur différent**

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme de la fonction publique touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa des paragraphes 59.04 à 59.07.

### **59.04 Fin de l'indemnité de départ**

- a) Sous réserve du paragraphe 59.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès la date de signature officielle de la convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve du paragraphe 59.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès la date de signature officielle de la convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

### **Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ**

#### **59.05 Options**

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de signature officielle de la convention collective, ou

- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 59.06 c).

### **59.06 Choix de l'option**

- a) L'Agence informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé-e informe l'Agence de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 59.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 59.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 59.05 b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 59.06 b) sera réputé avoir choisi l'option 59.05 b).

### **59.07 Nomination à partir d'un employeur différent**

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'Agence à partir d'un poste d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 59.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 59.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après la date de signature officielle de la convention collective, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour de la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 59.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après la date de signature officielle de la convention collective, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour de la nomination.

- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 59.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'Agence.

**Signé à Ottawa, le 31<sup>e</sup> jour du mois de mai 2018.**