



NÉGOCIATIONS 2011

PARCS CANADA

**REVENDEICATIONS
CONTRACTUELLES**

Le 29 juin 2011

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la présente ronde de négociations pour le groupe Parcs Canada. Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications ou de présenter des contre-propositions aux offres de l'Agence.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Les modifications ou les ajouts proposés sont indiqués en italique. Les suppressions ont été biffées.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« **famille** » (*family*) 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, 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 de l'époux ou du conjoint de fait*), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, les grands-parents de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, *la tante, l'oncle, le neveu, la nièce* et ~~un~~ des parents demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence. *La définition de la famille est élargie pour tenir compte des différences culturelles et incluant les aînés autochtones.*

« heures supplémentaires » 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,~~
 - b) *dans le cas d'un employé-e à temps partiel,*
 - I. *le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures par jour;*
 - II. *le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de 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,

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

NOUVEAU

13.15 L'employé-e auquel un congé non payé a été accordé en vertu du présent article continue de recevoir son salaire habituel. L'Alliance doit rembourser à l'employeur tous les coûts qui y sont reliés dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande de remboursement de l'Agence.

ARTICLE 17

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET/OU DU HARCÈLEMENT SEXUEL

17.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée B l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, *ses convictions politiques, son engagement social, 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.

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 (2 \$)~~ *cinq dollars (5 \$)* 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 *cinq dollars (5 \$)* l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**ARTICLE 32
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

À venir.

ARTICLE 33 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

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 la Fonction publique, dont fait partie l'Agence, lui sont rendus si l'employé-e est réengagé à l'Agence au cours de la deuxième (2^e) année suivant la fin de ladite période d'emploi.*

ARTICLE 36 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Remplacer l'article 36 par le suivant :

36.01 Lorsqu'une employé-e est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions,

ou

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

et qu'elle ou il a présenté une réclamation à la commission des accidents du travail pertinente conformément à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la personne a droit à un congé pour accident de travail payé d'une durée correspondant à la période pendant laquelle la commission a établi que la personne est incapable de travailler en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection décrite aux alinéas a) et b).

36.02 Si, par suite de sa réclamation, l'employé-e reçoit en règlement de toute perte de rémunération un montant d'argent de la commission des accidents du travail pertinente, elle ou il doit verser le plein montant au Receveur général du Canada.

ARTICLE 38

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS 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 vingt-quatrième (24^e) 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.

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

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

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

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

39.03 Sous réserve du paragraphe 39.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- (a) l'employé-e en informe l'Agence par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- (c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation continue des services.
- (e) Congé de compassion
 - (i) Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - (ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de

réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

- (iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

39.04 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Agence.

39.05 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes applicables ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

39.06

~~Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.~~

- ~~a) L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions de la convention précédente, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.~~
- ~~b) L'employé-e qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail~~

~~avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.~~

39.06 Indemnité de compassion

a) *L'employée ou l'employé qui est en congé de soignant non payé reçoit une indemnité de compassion conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :*

(i) *ait accompli six (6) mois de service continu avant le début du congé non payé;*

(ii) *fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de compassion conformément à la Loi sur l'assurance-emploi à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Agence,*

et

(iii) *signe avec l'Agence une entente par laquelle il ou elle s'engage :*

(A) *à retourner au travail à la date à laquelle son congé de soignant 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 pendant une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité de compassion;*

(C) *à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule ci-après s'il ou si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas pendant toute la période stipulée à la division (B) :*

(indemnité reçue) X (période non travaillée après le retour au travail)

[période totale à travailler précisée en (B)]

(D) *Le remboursement prévu à la division (C) ne s'applique pas dans les situations suivantes :*

(i) *décès;*

(ii) *mise en disponibilité;*

(iii) *fin prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations*

- précisées à la division (B) en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;*
- (iv) fin d'une période d'emploi déterminée, si l'employée ou l'employé est réengagé par l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B);*
 - (v) invalidité de l'employée ou l'employé au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique; ou*
 - (vi) l'employée ou l'employé accepte un poste au sein d'un organisme énuméré aux annexes I à V de la Loi sur la gestion des finances publiques, lequel satisfait aux obligations précisées à la division (B).*
- b) Pour les besoins des divisions a)(ii)(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 ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(ii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(ii)(C).*
- c) Les indemnités de compassion versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :*
- (i) dans le cas de la personne assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de toucher des prestations de compassion de l'assurance-emploi, elle a droit à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;*
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée ou l'employé touche des prestations de compassion, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de compassion de l'assurance-emploi auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.*
- d) À la demande de l'employée ou de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.06c)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque la personne fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de compassion de*

l'assurance-emploi.

- e) *Les indemnités de compassion auxquelles l'employée ou l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c). La personne n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.*
- f) *Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :*
 - (i) *dans le cas de la personne employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé;*
 - (ii) *dans le cas de la personne employée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de soignant 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 ou l'employé par les gains au tarif normal qu'elle ou il aurait reçus s'il ou si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.*
- g) *Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau de son poste d'attache.*
- 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 de soignant non payé, le taux hebdomadaire est celui 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 pendant qu'il ou elle touche des prestations de compassion, ces prestations seront rajustées en conséquence.*
- j) *Les indemnités de compassion versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée.*

39.07 Dispositions transitoires

Si, à la date de la signature de la convention, l'employé-e est en congé de soignant non payé ou a demandé un tel congé, mais n'a pas encore pris son congé, il ou elle, à sa demande, bénéficie des dispositions prévues au présent article. Toute demande doit être reçue avant la date de la fin du congé demandé à l'origine.

ARTICLE 40

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

40.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ *cinquante-deux virgule cinq (52,5)* ou ~~quarante (40)~~ *cinquante-six (56)* heures (selon le Code des heures de travail de l'employé-e) au cours d'une année financière.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.; ~~ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et accordé au cours de jours distincts.~~
- 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, l'interruption du transport scolaire, ou de fermeture imprévisible de la garderie;*

- g) 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 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

44.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille est définie à l'article 2. ~~comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

44.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de ~~cinq (5)~~ sept (7) jours civils consécutifs ~~qui doivent comprendre le jour des funérailles.~~ Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. De plus, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

44.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur.

44.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil payé en vertu des paragraphes 44.02 et 44.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payé qui lui ont été accordés.

44.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Agence peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 44.02 et 44.03.

ARTICLE 47

CONGÉ D'ÉTUDE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Perfectionnement professionnel

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

- a) de participer à des ateliers, à des cours de ~~faible~~ *courte* durée, ou à d'autres programmes semblables externes au service ~~pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience~~ *tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences* dans leurs domaines respectifs;
- 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 dans leur domaine de spécialisation des recherches qui ne sont pas~~ directement rattachées aux projets qui leur sont ~~assignés confiés~~ lorsque, de l'avis de l'Agence, ces recherches permettront aux employé-e-s de mieux remplir leurs tâches actuelles. *Par conséquent :*
- d) *l'employé-e peut, en vertu du présent paragraphe et de concert avec l'Agence, demander n'importe quand de suivre un programme de perfectionnement professionnel. L'Agence fait tout effort raisonnable pour accéder à ces demandes, sous réserve des nécessités du service;*
- e) *en vertu du présent paragraphe, l'Agence peut choisir de faire participer un membre de son personnel à un programme de perfectionnement. Dans ces cas-là, l'Agence consulte l'employé-e avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre;*
- f) *l'employé-e choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible;*
- g) *l'employé-e qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut se voir rembourser ses dépenses raisonnables de voyage et toutes les autres dépenses que l'Agence juge appropriées;*

- h) *l'Agence s'assurera que le bureau dispose des publications professionnelles qui ont trait aux domaines de spécialisation des employé-e-s;*
- i) *les parties à la présente convention reconnaissent les avantages mutuels de la consultation sur le perfectionnement professionnel et conviennent de tenir des consultations sur cette question au niveau du Ministère et du syndicat local, sous réserve des dispositions de l'article 18, Consultation mixte.*

Conférences

47.11 *Les parties à la présente convention reconnaissent que la participation à des conférences, à des symposiums, à des ateliers ainsi qu'à d'autres réunions de même nature fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé-e et que la participation à ces réunions sont considérées comme un moyen important d'améliorer la créativité reliée à la recherche scientifique ou au perfectionnement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance du réseautage avec des collègues canadiens et étrangers dans le domaine de la recherche et de la participation active à des sociétés scientifiques et professionnelles connexes.*

- (a) *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, a droit à un congé payé à cette fin et au remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.*
- (b) *Chaque employé-e aura l'occasion d'assister à des conférences, des symposiums, des ateliers ainsi qu'à d'autres réunions de même nature qui, à son avis, sont pertinents et utiles au programme de recherche ou à son perfectionnement professionnel. L'Agence fait un effort raisonnable pour approuver la demande de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service. L'employé qui assiste à une conférence, à un symposium, à un atelier, ou à une réunion semblable est considéré comme étant au travail et, le cas échéant, en situation de déplacement.*

47.12 (c) *L'employé-e qui assiste à une conférence, ou un congrès, un symposium, un atelier ainsi qu'à d'autres réunions de même nature 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 assume les frais d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé-e est obligé d'y assister.*

ARTICLE 48

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

48.02 ~~Congés de bénévolat et personnel~~

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière :
- (i) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour des raisons de nature personnelle.~~ *vingt-deux virgule cinq (22,5) ou vingt-quatre (24) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour des raisons de nature personnelle.*
 - (ii) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~
- b) ~~Les employé-e-s qui travaillent moins que dix-huit (18) semaines au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) conformément au sous-alinéa a) (i).~~
- e)b) 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.

ARTICLE 58
RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

À venir.

ARTICLE 59 INDEMNITÉS

À venir.

ARTICLE 61
DURÉE DE LA CONVENTION

À venir.

NOUVEL ARTICLE PAS DE SOUS-TRAITANCE

XX.01 Le travail de l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, à moins que l'Alliance et l'Agence en aient convenu autrement par écrit.

XX.02 L'Agence s'engage à ramener dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

XX.03 Les dispositions interdisant la sous-traitance s'appliquent à toute personne qui exécute le travail d'un membre de l'unité de négociation et qui ne fait pas partie de cette unité, notamment les entrepreneurs privés, les étudiant-e-s, les Amis des parcs et les bénévoles.

*L'AFPC se réserve le droit de proposer d'autres libellés sur la sous-traitance du travail de l'unité de négociation.

NOUVEL ARTICLE EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

L'AFPC propose à l'employeur de discuter, entre autres, des points suivants touchant la situation des employé-e-s nommés pour une durée déterminée :

- (1) la conversion à des postes saisonniers,
- (2) la prolongation opportune de la période du travail,
- (3) l'établissement d'un processus menant à la permanence (deux ans d'emploi ininterrompu ou trois saisons consécutives),
- (4) le recours à l'embauche de ces employé-e-s seulement pour répondre à des besoins précis.

*L'AFPC se réserve le droit de proposer d'autres libellés sur les conditions d'emploi des employés nommés pour une durée déterminée.

NOUVEL ARTICLE EMPLOYÉ-E-S SAISONNIERS

L'AFPC propose à l'employeur de discuter, entre autres, des points suivants ayant trait à la situation des employé-e-s saisonniers :

- (1) Redéfinir les postes saisonniers pour tenir compte du temps réellement travaillé au cours de l'année;
- (2) Prolongation de la saison de travail;
- (3) Ancienneté.

*L'AFPC se réserve le droit de proposer d'autres libellés sur les conditions de travail des employés saisonniers.

**NOUVEAU
PROTOCOLE D'ENTENTE
RELATIF AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

L'AFPC se réserve le droit de proposer un nouveau libellé sur l'initiative conjointe des parties, le Programme d'apprentissage mixte.

ARTICLE 6
CONSEIL NATIONAL MIXTE

L'AFPC propose que l'Agence doit participer au Conseil national mixte.

NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'employeur s'engage à verser un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC pour toutes les heures travaillées par les membres de l'unité de négociation. Il s'engage également à verser sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

APPENDICE A NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat présentera ses propositions pécuniaires comportant divers éléments interreliés, dont les suivants :

- l'augmentation économique réelle reflétant le rétablissement économique soutenu du Canada;
- des mesures de protection contre l'inflation;
- la parité avec des emplois comparables dans les autres organismes d'État;
- la restructuration de la grille de rémunération;
- l'insertion des indemnités de départ à la grille de rémunération;
- l'augmentation des échelons de rémunération;
- l'augmentation salariale avec effet rétroactif au premier jour de mise en vigueur de la convention collective.

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

L'AFPC propose de réviser l'Appendice « E » conjointement avec l'Agence pour discuter, entre autres, des points suivants :

- la suppression des articles 1.2 et 4 afin que les employé-e-s opérationnels des canaux obtiennent les mêmes indemnités de rappel et de rentrée au travail que les autres membres du personnel visés par la présente convention;
- l'établissement des horaires de travail durant la saison morte de navigation (« travail d'hiver »).

*L'AFPC se réserve le droit de proposer des modifications au libellé de l'Appendice E.

APPENDICE K

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Après discussion avec l'Agence, le syndicat se réserve le droit de présenter des modifications au libellé du présent appendice touchant, entre autres, les points :

1. Révision du libellé des appendices sur le réaménagement des effectifs afin que tous les transferts d'emploi entre les agences et la fonction publique fédérale soient visés par les mesures de réaménagement des effectifs et les dispositions ayant trait à la consultation, à la diffusion d'information et à la protection salariale qui en découlent.
2. Propositions visant à resserrer l'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs en ce qui concerne les employé-e-s visés et l'obligation de consulter le syndicat s'il y a des modifications dans le lieu de travail.
3. Propositions visant à garantir aux membres visés par une mutation provenant d'une autre agence relevant, entre autres, d'un gouvernement provincial, un salaire et des avantages sociaux équivalents.

NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

XX.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent tous deux l'importance et la valeur d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir de l'expérience de travail et des compétences dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.

XX.02 Les étudiantes et étudiants doivent être embauchés dans le cadre d'un programme d'emploi étudiant reconnu. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation. L'employeur convient de fournir au syndicat toutes les pièces justificatives pour démontrer que l'embauche d'étudiantes et d'étudiants est effectivement faite dans le cadre d'un programme d'emplois étudiants reconnu.

XX.03 L'Agence doit s'assurer que les employé-e-s étudiants obtiennent une formation et une supervision adéquates et qu'ils ne sont pas exposés à des conditions de travail dangereuses et non sécuritaires.

XX.04 Les employé-e-s étudiants ne peuvent pas exécuter des tâches de l'unité de négociation. Dans des circonstances exceptionnelles et uniquement avec l'accord écrit des deux parties, les employé-e-s étudiants peuvent exécuter des tâches de l'unité de négociation et doivent devenir membres de l'unité de négociation et avoir droit aux mêmes conditions d'emploi, y compris la rémunération et les avantages sociaux, accordées aux autres membres du personnel visés par la présente convention.

XX.05 Les employé-e-s étudiants peuvent exécuter des tâches de l'unité de négociation seulement si tous les membres de l'unité sont déjà en service actif, y compris tous les employé-e-s nommés pour une durée déterminée et tous les employé-e-s saisonniers.

**NOUVEL ARTICLE
CLASSIFICATION**

À venir.