



parkscanada.gc.ca parcscanada.gc.ca

PROPOSITIONS DE NÉGOCIATION

POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'AGENCE PARCS CANADA

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

juin 2011



Parks
Canada

Parcs
Canada

Canada

Le présent document représente les propositions de l'Agence Parcs Canada pour la négociation d'une seule convention collective qui couvre tous les employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Agence Parcs Canada. Ces propositions sont présentées sans préjudice à tout éventuel amendement/ajout et sous réserve de toute erreur/omission.

L'Agence Parcs Canada se réserve le droit d'introduire, de modifier et de retirer ses demandes ou de présenter une contre-proposition à toute proposition de l'agent négociateur.

En plus, l'Agence propose que si aucune proposition n'est présentée pour une clause ou un article spécifique, cette clause ou cet article sera reconduit.

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

L'Agence propose de discuter de la clause 1.02

- 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, **respectueuse** et efficiente.

Note : Cette proposition vise à inclure un énoncé qui reconnaît que la protection des relations entre l'Agence et la communauté fait également partie de l'engagement partagé des parties à cette convention collective.

ARTICLE 6 POLITIQUES DE L'AGENCE

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. ~~Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de l'Agence, le dossier peut être renvoyé pour règlement dans le cadre du processus d'examen par un tiers indépendant (ETI) de l'Agence.~~

Note : Cette proposition vise à reconnaître qu'un désaccord concernant une des politiques de l'Agence énoncée dans cet article peut être résolu à l'aide de la procédure normale de règlement des griefs, y compris l'arbitrage par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Dans ce contexte, le processus ETI est redondant.

ARTICLE 9 INFORMATION

9.02 L'Agence convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention. **Afin de satisfaire son obligation aux termes de cet article, l'Agence peut fournir aux employés un accès à la version électronique de la présente convention.**

Note : Cette proposition vise à permettre aux employés de l'APC d'accéder à la convention collective, en évitant la production non-nécessaire d'exemplaires imprimés. Cette proposition est conforme à l'engagement de l'Agence envers l'environnement.

ARTICLE 10
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc l'Agence 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.**

Note : Cette proposition vise à permettre à l'Alliance de déterminer si elle est satisfaite du fait qu'un employé soit exempté du versement des cotisations syndicales.

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 ~~23~~190 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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 LRTFP 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 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP**, 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.

Note : Cette proposition vise à mettre à jour le libellé pour refléter les modifications apportées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 16
PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

**

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.

(renuméroter les sous-alinéas (i) et (ii))

(i) palier 4 2 - Directeurs d’unité de gestion, Directeurs ou les personnes qu’ils désignent, celles-ci doivent être gestionnaires au niveau 3A selon l’Instrument de délégation des autorités en ressources humaines de l’Agence Parcs Canada;

(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.

(...)

**

16.09 Griefs collectifs

(a) Sous réserve des paragraphes 215 et 216 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l’Alliance peut présenter un grief collectif au nom des employés-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 employés, selon les modalités établies à l'article 77(2) du règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. 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.

(renuméroter les sous-alinéas (i) et (ii))

- (i) palier 1 - Directeurs d'unité de gestion, Directeurs ou les personnes qu'ils désignent, celles-ci doivent être gestionnaires au niveau 3A selon l'Instrument de délégation des autorités en ressources humaines de l'Agence Parcs Canada;
 - (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.
- (e) (i) L'Alliance peut présenter un grief collectif au premier palier au plus tard le vingt-cinquième (25^e) 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.

Note : Cette proposition vise à permettre l'audition des griefs au premier palier par les cadres de premier niveau qui sont plus près des opérations et des employés.

ARTICLE 16
PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

**Note : Une proposition est faite par l'Agence concernant le vocable de la version anglaise.
Cette proposition n'est pas applicable au texte français.**

ARTICLE 22 DURÉE DU TRAVAIL

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

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

ou

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

Note : Cette proposition vise à mettre à jour les dispositions de la convention collective pour refléter les modifications apportées au rôle des gardes de parcs.

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 **dans une série de jours consécutifs de repos pendant lesquels l'employé-e doit travailler.** L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé, **si l'employé-e doit travailler pendant ce congé férié.**
- 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.

Note : Cette proposition vise à veiller à ce que l'employé-e n'ait accès au tarif double pendant un deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent que s'il ou elle a effectué des heures supplémentaires le ou les jour(s) précédent(s).

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

Note : Cette proposition vise à mettre à jour les dispositions de la convention collective pour refléter les modifications apportées au rôle des gardes de parcs.

ARTICLE 25
INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

L'Agence propose d'examiner la mise en page sous le point (c) et les conditions du point (c)(i) :

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

a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou

b) un jour de repos,
ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et retourne au travail, l'employé-e a droit au plus élevé des deux montants suivants :

(i) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel/rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. **Ce paiement minimum s'appliquera une seule fois au cours d'une période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé-e commence le travail pour la première fois.**

ou

(ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

d) Le paiement minimum mentionné en 25.01c) (i) et c) (ii) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 56.05 de la présente convention.

Note : Cette proposition vise à préciser que la rémunération prévue aux alinéas 25.01(c)(i) et (ii) s'applique aux paragraphes 25.01 (a), (b) et (c), et non seulement au paragraphe 25.01(c), tel que la mise en page actuelle pourrait suggérer. Cette proposition présente également des détails sur l'application de l'alinéa 25.01(c)(i).

ARTICLE 25
INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

L'Agence propose d'ajouter :

25.02 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

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

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

ou

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

Renommer les clauses subséquentes

Note : Cette proposition reconnaît la réalité technologique contemporaine à l'effet que les employés peuvent souvent exercer leurs fonctions à distance, sans devoir physiquement retourner au lieu de travail.

ARTICLE 40
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ajouter :

40.04 Les employés nommés pour une durée déterminée et les employés saisonniers auront droit aux avantages du présent article dans la même proportion que leur nombre total d'heures de travail par année, comparativement au nombre total d'heures de travail par année d'un employé à plein temps qui occupe un poste de même groupe/niveau professionnel (conformément au Code des heures de travail).

Note : Cette proposition vise à répartir au prorata l'admissibilité aux avantages pour les employés de l'Agence qui ne travaillent pas toute l'année. Ce concept est compatible avec les dispositions de la convention collective sur le congé annuel payé et le congé de maladie payé.

ARTICLE 44
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

L'Agence propose de modifier la version française pour refléter plus fidèlement le libellé de la version anglaise :

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

Note : Cette proposition vise à uniformiser les versions anglaise et française.

ARTICLE 47

CONGÉ POUR ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

L'Agence propose de discuter des modifications à apporter à cet article.

Note : Cette proposition vise à établir les modalités particulières liées aux affectations prises de façon volontaire par les employés de l'APC.

ARTICLE 50
~~EXPOSÉ DES FONCTIONS-DESCRIPTION DE TRAVAIL~~

50.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit **un exemplaire de la description de travail officielle de son poste** ~~exposé complet 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.

Note : Cette proposition vise à préciser que l'Agence est tenue de fournir aux employés un exemplaire de la description de travail de leur poste qui a été approuvée par l'Agence.

ARTICLE 57

INDEMNITÉ DE DÉPART

L'Agence propose de discuter des modifications à apporter à cet article.

Note : cette proposition vise à harmoniser les dispositions touchant l'indemnité de départ de la convention collective avec celles récemment conclues entre le Conseil du Trésor et l'AFPC dans l'Administration publique centrale.

ARTICLE 61
DURÉE DE LA CONVENTION

**

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août 20~~11~~**xx**.

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

ANNEXE H

L'Agence propose de transférer partiellement en salaire les indemnités provisoires pour les employés du groupe CS.

Note : Cette proposition vise à harmoniser la rémunération du groupe CS de l'APC avec celle de l'administration publique centrale.