

Convention entre

**L'Agence
Parcs Canada**

et

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

Date d'expiration : le 4 août 2011

This collective agreement is available in English.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS.....		1
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.....	5
7	RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.....	6
CHAPITRE II - SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....		7
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.....	9
13	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	10
14	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	13
15	MESURES DISCIPLINAIRES.....	14
**16	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	15
17	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL.....	21
18	CONSULTATION MIXTE.....	22
19	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	22
20	SÉCURITÉ D'EMPLOI	23

21	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	23
CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL.....		25
22	DURÉE DU TRAVAIL.....	26
23	PRIMES DE POSTE.....	31
24	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
25	INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTÉE 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
CHAPITRE IV - CONGÉS.....		42
31	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	43
32	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	44
33	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	50
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 NON PAYÉ DE MATERNITÉ/PARENTAL.....	53
38	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	58
**39	CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE.....	59
40	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	60
41	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	61
42	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ.....	62

43	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE	62
44	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	62
45	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	63
46	CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL.....	64
47	CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	64
48	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	66
CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI.....		68
49	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	69
50	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	69
51	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES.....	69
52	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	70
53	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	71
54	DROITS D'INSCRIPTION.....	72
55	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	72
CHAPITRE VI - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....		73
56	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	74
CHAPITRE VII - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION.....		77
57	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	78
58	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	80
59	INDEMNITÉS.....	82
60	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	83
**61	DURÉE DE LA CONVENTION.....	83
APPENDICE «A» (table des matières par groupe).....		86
	TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	88

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	162
APPENDICE «B».....	166
CODE DES HEURES DE TRAVAIL.....	166
APPENDICE «C».....	167
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.....	167
APPENDICE «D».....	168
PROTOCOLE D'ACCORD - INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER.....	168
APPENDICE «E».....	169
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX.....	169
APPENDICE «F».....	172
PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET URBANISME (AR)	172
APPENDICE «G».....	174
PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE (EN).....	174
APPENDICE «H».....	176
PROTOCOLE D'ACCORD - GROUPE SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS).....	176
APPENDICE «I».....	178
PROTOCOLE D'ACCORD – LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)	178
APPENDICE «J».....	180
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES.....	180
**APPENDICE K.....	185
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	185

****APPENDICE «L»..... 218**

PROCOLE D'ACCORD - DÉVELOPPEMENT D'UN
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE..... 218

** 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 42.02, 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 la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

« 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 00 h 01 (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 00 h 01 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 employés 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 or 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 la fonction publique*, 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 la fonction publique*, 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.

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 autres 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. Si l'employé-e 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.

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 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'Agence, 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.

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 la fonction publique*, 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.

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 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

13.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 trente (30) 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, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Agence accordera un congé non payé aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Éléments ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence.

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 par l'Agence qu'il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une journée 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 la fonction publique*.

- (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 CRTFP, si les parties se prévalent d'un mécanisme de gestion informelle des conflits établi en vertu de l'article 207 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) 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 la fonction publique* (LRTFP) 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 - Directeurs d'unité de gestion, Directeurs ou les personnes qu'ils désignent, celles-ci doivent être gestionnaires au niveau A 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.

**

16.05 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 (25e) 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 la fonction publique* 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 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 - Directeurs d'unité de gestion, Directeurs ou les personnes qu'ils désignent, celles-ci doivent être gestionnaires au niveau A selon l'Instrument de délégation des autorités en ressources humaines de l'Agence Parcs Canada;
 - (iii) 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.

**

16.10 Se retirer d'un grief collectif

- (a) Tout employé-e visé-e par le grief collectif peut, 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 Griefs 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 récipissé 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^e) 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 la fonction publique*.

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 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, 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 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'accidents 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 00 h 01;
- b) la « semaine » est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h 01 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 hebdomadaire
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.

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 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^{er}) 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^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) 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 ajustements 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 22.10d)(i))

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

c) Échange de postes (paragraphe 22.04)

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

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)

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

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

e) Déplacements

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

f) Rémunération d'intérim

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

g) Heures supplémentaires

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

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
Paragraphe 13.01, 13.02, 13.04, 13.05 et 13.06.
 - (ii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 13.09 et 13.10.
 - (iii) Processus de sélection du personnel
Article 46.
 - (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 (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

23.02 Prime de fin de semaine

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

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 dix (10 \$) dollars en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit dix (10 \$) dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

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

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

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,

