

RAPPORT DU BUREAU DE CONCILIATION

DANS L'AFFAIRE D'UN DIFFÉREND

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

ET

L'AGENCE PARCS CANADA

employeur

**Objet: À l'égard de l'unité de négociation composée de tous les employés de l'Agence
Parcs Canada**

DEVANT: Philip Chodos, président, et James Wolfgang, représentant de l'agent
négociateur, et Roch Paquin, représentant de l'employeur

COMPARUTIONS:

Pour l'agent négociateur: Tom Clairmont, négociateur, Shawn Vincent,
agent de recherche, David Orfald,
coordonnateur par intérim, négociation
collective, et Nycole Turmel, présidente
nationale

Pour l'employeur: Richard Lafontaine, négociateur, et Chris
Friesen, analyste de la rémunération

[1] Le présent bureau de conciliation a été dûment constitué le 22 juin 2004. Avec l'accord des parties, il avait initialement été prévu que les séances de conciliation se tiendraient les 12, 13, 14 et 16 juillet, ainsi que les 21, 22 et 23 juillet 2004. À la demande de l'agent négociateur, et avec l'approbation de l'employeur, les séances ont eu lieu du 12 au 15 juillet et se sont terminées le 16 juillet 2004. Le bureau de conciliation a entrepris ses délibérations le 21 juillet 2004.

CONTEXTE

[2] Avant de devenir un employeur distinct le 1^{er} avril 1999, l'Agence Parcs Canada (l'« Agence ») faisait partie de la fonction publique, dont l'employeur est le Conseil du Trésor. La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a ultérieurement accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) à titre d'agent négociateur de tous les employés représentés de l'Agence. Le 24 juillet 2002, soit la veille du jour où la procédure de conciliation était censée commencer, les parties ont conclu leur première convention collective, laquelle est arrivée à expiration le 4 août 2003. Après que l'AFPC eut donné l'avis de négociation collective le 29 juillet 2003, les parties se sont réunies pour négocier et ont également fait appel aux services d'un médiateur sans toutefois parvenir à résoudre plusieurs points en litige, d'où la formation du présent bureau de conciliation. Il convient de mentionner que, durant la procédure de conciliation qui s'est déroulée du 12 juillet au 16 juillet 2004, le bureau de conciliation s'est employé à aider les parties à régler le plus grand nombre possible de ces points. Les parties se sont échangé des mémoires et ont fait valoir leurs arguments au bureau de conciliation sur chacun des points en litige. Un grand nombre de points, dont plusieurs revêtent une importance cruciale pour les parties, demeurent cependant en litige et sont examinés dans le présent rapport.

[3] Les représentants des parties ont consigné tous les détails des points qui ont fait l'objet d'une entente dans le cadre de la conciliation. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de reproduire les modalités des dispositions sur lesquelles elles se sont entendues. Le président de la CRTFP a fourni au bureau de conciliation des listes, qui sont annexées aux présentes, indiquant les dispositions de la convention collective qui ont été reconduites et celles qui, de l'avis des parties, sont toujours en litige. Le bureau de conciliation se penche ci-après sur les dispositions qui étaient encore en litige à l'issue de la procédure de conciliation. Il est à noter que les recommandations

du bureau de conciliation mentionnées ci-après représentent les opinions unanimes des trois membres. [Nota: Dès le début de la procédure de conciliation, l'agent négociateur a indiqué qu'il retirait ses revendications relativement à deux nouveaux articles, soit ceux relatifs aux « Employés occasionnels et saisonniers » et à la « Dotation et classification ».]

ARTICLE 2 — INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

1. L'agent négociateur demande que la disposition soit remaniée comme suit :

1a) *Nouveau*

« Lieu de travail habituel » désigne l'étendue d'une zone de 16 kilomètres, établie en empruntant la route la plus directe, sécuritaire et pratique, de l'endroit où les employé-e-s exercent habituellement les fonctions de leur poste et, dans le cas des employé-e-s dont les fonctions sont de nature itinérante, de l'immeuble où ils ou elles reviennent pour régler des questions administratives se rapportant à leur emploi.

1b) *supprimer l'Appendice E de la Politique de l'AFPC sur les voyages.*

1c) *remplacer la définition existante de lieu de travail contenue dans la Politique de l'AFPC sur les voyages par la définition qu'en propose plus haut le syndicat.*

1d) *supprimer les expressions « au sens donné par l'Agence à ces expressions », à l'article 29, et « selon la définition de l'Agence », à l'article 30.*

2) *Remanier en ces termes :*

« conjoint-e » 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 que prévoit le paragraphe 42.02, ou une personne qui cohabite avec une autre personne depuis au moins un (1) an, l'a présentée publiquement comme son ou sa conjoint-e et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son ou sa conjoint-e (spouse).

2. L'employeur propose pour sa part la définition suivante de « lieu de travail » :

[Traduction]

L'endroit où, ou à partir duquel, ou la zone à l'intérieur de laquelle, les employés exercent habituellement les fonctions de leur poste.

3. L'employeur n'a formulé aucune observation au sujet de la définition de « conjoint » lors des séances de conciliation.
4. Dans l'exercice du processus de conciliation, l'agent négociateur a retiré sa proposition quant à la modification de 1d).
5. Le bureau de conciliation ne formule aucune recommandation au sujet de la définition de « lieu de travail ». Le bureau de conciliation recommande que la définition de « conjoint » soit modifiée en fonction du libellé proposé par l'agent négociateur.

ARTICLE 6 — POLITIQUES DE L'AGENCE

1. Les parties en sont venues à une entente au sujet des rendez-vous pour soins médicaux et dentaires.
2. L'agent négociateur demande aussi qu'on supprime l'indemnité de kilométrage payable aux employés qui sont autorisés à utiliser leur véhicule personnel, en conformité avec les modifications apportées par le Conseil national mixte (CNM). Il soutient que l'Agence est tenue, en vertu du paragraphe 6.01b), d'apporter le même changement.
3. Le bureau de conciliation recommande de maintenir le statu quo sur cette question. Il fait observer que si l'Agence est tenue, en vertu de l'alinéa 6.01b), de modifier sa politique, l'agent négociateur est dès lors en mesure d'appliquer cette disposition.

ARTICLE 19 — SANTÉ ET SÉCURITÉ

1. L'agent négociateur demande que cette disposition soit remaniée comme suit :

19.01 Généralités

- a) *Les parties reconnaissent la Partie II du Code canadien du travail (CCT), ainsi que tous les règlements découlant du Code comme l'autorité régissant les*

questions de santé et de sécurité au travail à Parcs Canada.

- b) Font partie intégrante du présent article tous les droits et avantages non précisés dans le présent article ou dans la Partie II du Code canadien du travail et conférés aux travailleurs et travailleuses ou à l'AFPC par une loi ou un règlement applicable aux parties relativement à la santé, à la sécurité ou à l'environnement du milieu de travail.*
- c) Les parties reconnaissent les principes fondamentaux du droit de savoir, du droit de participation et du droit de refus.*

19.02 Droit de savoir/Droit de participation

- a) Outre ses obligations prévues aux dispositions 124 et 125(1) de la Partie II du Code canadien du travail, l'Employeur est tenu de :*
 - I. veiller à ce que le représentant ou la représentante des employé-e-s en matière de santé et de sécurité au travail et les employé-e-s membres du comité de santé et de sécurité au travail participent activement aux enquêtes sur toutes les situations comportant des risques au travail et à ce que ces personnes enregistrent et signalent ces situations;*
 - II. veiller à ce que tous les employé-e-s reçoivent une formation en santé et sécurité au travail portant sur les questions suivantes :*
 - a) les substances dangereuses (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail [SIMDUT],*
 - b) la sécurité propre à leur lieu de travail, y compris de l'information sur l'ergonomie,*
 - c) le signalement des situations comportant des risques,*
 - d) les employées enceintes ou allaitantes,*
 - e) le droit de refuser un travail dangereux, le droit de savoir et le droit de participation,*
 - f) le processus de règlement interne des plaintes,*

g) la procédure d'évacuation d'urgence,

III. veiller à ce que tous les gestionnaires, superviseur-e-s et les employé-e-s ayant des responsabilités de supervision reçoivent une formation propre à leurs obligations, tel qu'il est prévu dans la Partie II du Code et portant sur les questions suivantes :

a) la marche à suivre pour refuser un travail,

b) le processus de règlement interne des plaintes,

c) les enquêtes sur les situations comportant des risques au travail, ainsi que l'enregistrement et le signalement de ces situations,

d) les attributions et responsabilités du représentant ou de la représentante en matière de santé et de sécurité et du comité de santé et de sécurité au travail,

e) les employées enceintes ou allaitantes,

f) l'interdiction à l'employeur de prendre des mesures disciplinaires, conformément à l'article 147 du Code,

g) les infractions et les peines décrites aux articles 148 à 154 du Code,

IV. veiller à ce que les représentants et représentantes en matière de santé et de sécurité au travail et les membres du comité de santé et de sécurité au travail (y compris les membres du comité des politiques) reçoivent une formation propre à leurs attributions respectives portant notamment sur les questions suivantes :

a) les attributions et responsabilités à titre de représentant ou représentante ou de membre du comité,

b) les responsabilités du comité de santé et de sécurité au travail,

c) les employées enceintes ou allaitantes,

- d) *les enquêtes sur les situations comportant des risques,*
- e) *les inspections des lieux de travail,*
- f) *la Directive de remplacement du Conseil national mixte sur la SST,*
- g) *le droit de refuser un travail,*
- h) *le règlement interne des plaintes,*
- i) *l'équipement de protection individuelle (EPI) applicable à leur lieu de travail,*
- j) *les questions d'ergonomie propres à leur lieu de travail.*

19.03 Équipement de protection individuelle (EPI)

L'employeur doit fournir à l'employé-e tout l'équipement de protection individuelle nécessaire à l'exécution de ses tâches.

19.04 Examens médicaux

- a) *Lorsque l'Employeur exige, aux termes du présent article, qu'un employé-e subisse un examen médical par un médecin compétent désigné, choisi par l'employé-e, l'examen n'entraîne pas de frais pour l'employé-e.*
- b) *Dans la mesure du possible, tout rendez-vous d'examen 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'Employeur assume les frais de déplacement se rapportant à l'alinéa précédent.*

19.05 Respect des normes d'environnement

Les normes d'environnement telles que déterminées par le comité national d'orientation en santé et sécurité au travail, de même que celles édictées en vertu du Code canadien du travail, doivent être respectées en tout temps.

19.06 Consultation mixte

L'Agence prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Elle fera bon

accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

2. L'employeur propose d'inclure un renvoi au *Code canadien du travail* en l'assortissant d'un libellé semblable à celui qui existe actuellement dans la convention collective.

3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit remaniée comme suit :

[Traduction]

19.01

- a) Les parties reconnaissent la Partie II du Code canadien du travail (CTC), ainsi que l'ensemble des dispositions et règlements découlant du Code comme l'autorité régissant les questions de santé et de sécurité au travail à Parcs Canada.*
- b) L'Employeur prend des mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il prend en considération les suggestions de l'Alliance et de ses membres à cet égard qui lui sont présentées par les différents comités décrits dans la Partie II du CCT. Les comités de santé et sécurité au travail 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'Employeur exige qu'un 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) qui précède 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'Employeur prend en charge les frais de déplacement raisonnables se rapportant à l'alinéa a) qui précède, conformément à la politique sur les voyages de l'Agence.*

ARTICLE 20 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

1. L'agent négociateur demandait que la disposition actuelle soit remplacée par une disposition interdisant d'attribuer à des sous-entrepreneurs les tâches exécutées par les employé-e-s de l'unité de négociation.
2. L'employeur demandait que la disposition actuelle soit reconduite telle quelle.
3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition soit renouvelée sans modification.

ARTICLE 22 — DURÉE DU TRAVAIL

1. L'agent négociateur demande que l'alinéa 22.10a)(ii) et le paragraphe 24.01 soient supprimés.
2. L'employeur propose de modifier la définition de « travail de jour », « travail par postes » et « horaires variables » à l'article 22.01 comme suit :

[Traduction]

- b) « travail de jour » signifie que les jours de travail normalement établis à l'horaire d'un-e employé-e le sont en vertu de l'alinéa 22.05a) (sauf certaines exceptions pour les employé-e-s travaillant des horaires variables) et que la période de base du lundi au vendredi ne varie pas de façon régulière pendant un horaire de travail qui ne dépasse pas quatre (4) semaines; un-e employé-e de jour peut également avoir un horaire variable; un-e employé-e de jour ne devient pas un-e employé-e par postes en vertu d'un horaire variable;
- c) « travail par postes » signifie que les jours de travail normalement établis à l'horaire d'un-e employé-e ne répondent pas aux critères décrits sous la définition de « travail de jour »;
- d) « horaires variables » signifie que les heures de travail normalement établies à l'horaire d'un-e employé-e se distinguent des horaires de sept

heures et demie (7 ½) ou de huit (8) heures, selon le Code des heures de travail à l'Appendice « B »; un-e employé-e de jour ou un-e employé-e par postes peut travailler un horaire variable, aussi bien que ceux qui travaillent selon les articles suivants :

- 1) les employé-e-s dont les heures hebdomadaires et journalières établies à l'horaire varient selon les heures d'été et les heures d'hiver en vertu de l'alinéa 22.05b)
- 2) les employé-e-s qui complètent leurs heures de travail hebdomadaires en vertu de l'article 22.07 (semaine de travail comprimée)
- 3) les employé-e-s qui travaillent selon des horaires par postes variables fixés par entente mutuelle en vertu de l'alinéa 22.10e)
- 4) les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables se trouvent aux articles 22.11 à 22.14.

3. Le bureau de conciliation recommande l'adoption de la définition modifiée telle que proposée par l'employeur. De plus, le bureau de conciliation recommande que l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires dans le cas des gardiens et gardiennes de parc (article 22.10) s'applique uniquement dans les cas où ils sont en patrouille dans l'arrière-pays.

ARTICLE 23 — PRIMES DE POSTE

1. L'agent négociateur demande que le passage suivant soit supprimé du paragraphe 23.01:

dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h et 8 h,

2. L'employeur propose de conserver le libellé actuel.

3. Le bureau de conciliation recommande que l'article 23 soit modifié conformément à la revendication de l'agent négociateur.

ARTICLE 24 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. L'agent négociateur demande que le nombre d'heures de travail requis pour avoir droit à la rémunération des heures supplémentaires au tarif double passe de quinze (15) ou seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures à onze heures et demie (11 ½) ou douze (12) heures, ou à quatre (4) heures le premier jour de repos de l'employé-e et toutes les heures effectuées les jours de repos subséquents. (La période est actuellement de sept heures et demie (7 ½) ou de huit (8) heures.)
2. L'agent négociateur demande également que soit supprimé le paragraphe 24.01, qui traite de l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires pour les gardiens et gardiennes de parcs.
3. L'employeur propose de reconduire la disposition actuelle en apportant toutefois une modification au paragraphe 24.03 (lequel stipule que les heures supplémentaires sont compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé). Il remplacerait les mots « à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence » par [traduction] « d'un commun accord entre l'employé-e et l'Agence ».
4. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit reconduite. Il attire toutefois l'attention sur le fait que les parties se sont entendues durant la procédure de conciliation pour mettre un terme à l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires dans le cas des gardiens et gardiennes de parcs, sauf lorsqu'ils sont affectés à des patrouilles dans l'arrière-pays.

ARTICLE 25 — INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

1. Le bureau de conciliation indique que les parties en sont arrivées à une entente sur cette disposition durant la procédure de conciliation.

ARTICLE 26 — DISPONIBILITÉ

1. L'agent négociateur demande que soit incluse une nouvelle disposition (le paragraphe 26.05) accordant une indemnité spéciale aux employés qui sont tenus d'être disponibles ailleurs qu'à leur domicile.
2. L'employeur s'oppose à cette revendication. Il propose que les mots « aussi rapidement que possible » au paragraphe 26.02 soient remplacés par [traduction]« dans un délai raisonnable déterminé par la direction ».
3. Le bureau de conciliation recommande que les dispositions actuelles soient reconduites telles quelles.

ARTICLE 31 — CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

1. L'employeur propose que tous les congés soient exprimés en heures.
2. L'agent négociateur demande que cette disposition soit reconduite telle quelle.
3. Le bureau de conciliation recommande que, à l'exception du « Congé de deuil », tous les congés soient exprimés en heures.

ARTICLE 32 — CONGÉ ANNUEL PAYÉ

1. Les parties se sont entendues durant la conciliation pour reconduire la disposition actuelle relative au nombre de congés annuels prévus.
2. L'agent négociateur avait demandé que le préavis minimal exigé pour présenter une demande de congé annuel soit de quatre (4) semaines.
3. L'employeur a accepté cette revendication durant la conciliation.
4. Le bureau de conciliation recommande que, en conformité avec les modifications recommandées à l'article 31, le paragraphe 32.05 soit supprimé.

ARTICLE 33 — CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

1. Les parties se sont entendues durant la conciliation pour inclure l'alinéa 33.03b), qui serait libellé comme suit :

[Traduction]

Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical en application de l'alinéa 33.02a), l'Agence lui rembourse les frais engagés à cette fin sur présentation d'une pièce justificative.

ARTICLE 35 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

1. L'agent négociateur demande que l'article 35.01 soit remanié par l'ajout de la phrase suivante :

Si l'employée doit se déplacer, une période de temps raisonnable lui est accordée pour effectuer ce déplacement.

2. L'employeur propose de reconduire la disposition actuelle.
3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit reconduite.

ARTICLE 36 — CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

1. L'agent négociateur demande que soit supprimé le passage accordant à l'Agence le pouvoir de déterminer la durée du congé pour accident du travail auquel un employé peut être admissible après présentation d'une demande d'indemnisation à une commission des accidents du travail.
2. L'employeur propose de reconduire la disposition actuelle.
3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit reconduite.

ARTICLE 37 — CONGÉ PARENTAL ET DE MATERNITÉ

1. Les parties se sont entendues pour reconduire la disposition actuelle durant la conciliation.

ARTICLE 38 — RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

1. L'agent négociateur demande que la phrase suivante soit ajoutée à la fin du paragraphe 38.01 :

Lorsqu'il est informé de la cessation d'emploi, l'Employeur, avec le consentement de l'employée, en avise le comité en milieu de travail ou le représentant en matière de santé et sécurité.

2. L'agent négociateur demande aussi que le paragraphe 38.03 soit remanié de manière à ce que l'employée puisse obtenir un congé payé au lieu de se faire attribuer d'autres tâches.

3. L'agent négociateur demande en outre que soit ajoutée la phrase suivante dans le paragraphe 38.04 :

Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

4. En dernier lieu, l'agent négociateur demande que le paragraphe 38.05 soit remanié pour prévoir l'attribution d'un congé payé.

5. L'employeur propose de reconduire la disposition actuelle.

6. Le bureau de conciliation recommande de reconduire la disposition actuelle.

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

1. L'agent négociateur demande qu'on élargisse la portée de cette disposition de manière à englober les « grands-parents » et les « parents du conjoint ». Il demande aussi que la disposition soit remaniée en profondeur en conformité avec les dispositions relatives aux congés de maternité et parental, de manière à garantir quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire des employés qui sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi en vertu du nouveau régime de prestations de compassion.

2. L'employeur a exprimé des réserves au sujet de cette revendication.

3. Le bureau de conciliation ne formule aucune recommandation au sujet de cette revendication.

ARTICLE 42 — CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

1. L'agent négociateur formule deux revendications relativement à cette disposition. Il demande qu'on substitue « une (1) saison d'emploi continu » à « une (1) année d'emploi continu ». Il demande en outre que les employé-e-s aient droit à un congé en vertu de cette disposition pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

2. L'employeur propose de reconduire la disposition actuelle.

3. Le bureau de conciliation recommande de ne pas modifier la période d'admissibilité. En ce qui concerne le paragraphe 42.02, il recommande d'inclure la disposition suivante :

[Traduction]

Lorsque le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé d'au plus trente-sept heures et demie (37 ½) ou quarante (40) heures (suivant le Code des heures de travail de l'employé-e) pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

4. Le bureau de conciliation recommande que le paragraphe 42.03 soit aussi remanié comme suit :

[Traduction]

Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé prévu aux paragraphes 42.01 ou 42.02 qui précèdent, un montant égal à celui versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Agence sur tout autre montant dû à l'employé-e.

5. L'agent négociateur demande également que la définition de « conjoint-e » au paragraphe 2.01 soit remaniée en conséquence.
6. Le bureau de conciliation recommande d'apporter cette modification corrélative.

ARTICLE 44 — CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

1. L'agent négociateur demande que la mention « conjoint-e de l'enfant » soit incluse dans le paragraphe 44.01. Il demande également que l'allusion aux « jours civils » soit supprimée du paragraphe 44.02 et que soit ajoutée la phrase suivante :

[Traduction]

Les jours de repos et les jours fériés désignés payés ne sont pas compris dans le calcul du congé de deuil.

2. L'employeur s'oppose à toute modification de cette disposition.
3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit reconduite.

ARTICLE 48 — CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

1. L'agent négociateur demande que cette disposition soit remaniée de manière à accorder deux (2) jours de congé payé pour des raisons personnelles, en supprimant la mention d'un (1) jour de congé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance. Il demande en outre que soit supprimé l'alinéa 48.02b), qui fixe à cinq (5) mois la période minimale d'admissibilité à ce congé.
2. L'employeur propose de reconduire la disposition actuelle.
3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit reconduite, à l'exception de l'alinéa 48.02b). Pour ce qui touche cette disposition, le bureau de conciliation recommande que la période de cinq (5) mois ouvrant droit au congé soit remplacée par une période de quatre (4) mois.

ARTICLE 59 — INDEMNITÉS

PARAGRAPHE 59.01 - INDEMNITÉ DE PLONGÉE

1. L'agent négociateur demande que l'indemnité actuelle de vingt dollars (20 \$) l'heure soit remplacée par une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$). Il demande aussi qu'on inclue un nouvel alinéa d) prévoyant le paiement d'une nouvelle indemnité de quinze dollars (15 \$) l'heure aux employés qui, de par les fonctions de leur poste, doivent surveiller une plongée.
2. L'employeur estime qu'il n'y a pas lieu de majorer l'indemnité actuelle. Il s'oppose aussi à ce que soit instaurée une nouvelle indemnité pour les surveillants de plongée.
3. Le bureau de conciliation recommande que l'indemnité de plongée soit portée à vingt-cinq dollars (25 \$) par membre. Il ne recommande pas que soit instaurée l'indemnité demandée par l'agent négociateur pour les surveillants de plongée.

PARAGRAPHE 59.02 — INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT

1. L'agent négociateur demande qu'on ajoute la phrase suivante à la fin du paragraphe :

D'un commun accord, l'employeur et le syndicat, au niveau local, peuvent convenir d'autres circonstances dans lesquelles l'employé-e a droit à l'indemnité de travail salissant.

2. L'employeur propose de reconduire le paragraphe 59.02 actuel.
3. Le bureau de conciliation recommande que la disposition actuelle soit reconduite.

APPENDICE « D » — INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER

1. L'agent négociateur demande que l'indemnité de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) soit remplacée par une indemnité de trois cent cinquante dollars (350 \$).
2. L'employeur estime qu'il n'y a pas lieu de majorer cette indemnité.

3. Le bureau de conciliation recommande que le montant de cette indemnité demeure inchangé.

NOUVELLES INDEMNITÉS

1. L'agent négociateur demande que soient instaurées trois nouvelles indemnités. La première est constituée d'un montant forfaitaire de trois mille dollars (3 000 \$) payable à tous les gardiens et gardiennes de parcs qui accomplissent des fonctions d'exécution de la loi ou de protection de la population.

2. L'employeur s'oppose à cette revendication.

3. Le bureau de conciliation croit que la revendication est en partie justifiée, mais il estime ne pas disposer de suffisamment de renseignements pour l'instant pour en recommander l'application.

4. L'agent négociateur demande aussi que soit instaurée une nouvelle indemnité de cent cinquante dollars (150 \$) pour chaque mois au cours duquel l'employé-e conserve sa certification aux termes de la *Loi sur le transport des matières dangereuses*.

5. L'employeur s'oppose à cette revendication.

6. Le bureau de conciliation recommande que l'employé-e qui est tenu par l'employeur d'obtenir une certification en vertu de la *Loi sur le transport des matières dangereuses* soit admissible à une indemnité de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il maintient cette certification.

7. L'agent négociateur demande également que soit versée une indemnité annuelle de trois cents dollars (300 \$), établie chaque mois, et payable toutes les deux semaines aux employé-e-s qui doivent réussir un cours de secourisme et maintenir leur compétence en ce domaine.

8. L'employeur s'oppose à cette revendication.

9. Le bureau de conciliation ne recommande pas que cette indemnité soit incluse dans la convention collective. Il indique qu'il existe actuellement une politique pour indemniser la certification dans le domaine du secourisme.

ARTICLE 61 — DURÉE DE LA CONVENTION

1. Le bureau de conciliation fait observer que les deux parties ont proposé de renouveler la convention collective pour une période de trois (3) ans.

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

1. L'agent négociateur demande que soit remanié le paragraphe 1.2 de l'appendice « E », qui soustrait les employé-e-s opérationnels de canaux à l'application de certaines dispositions de la convention collective, en supprimant tout ce qui se rapporte au « temps alloué pour se laver », à l'« indemnité de rappel », ainsi qu'à la « disponibilité ».

2. Il demande en plus que soit supprimée la section 4, qui énonce des conditions particulières pour ce qui touche la « disponibilité » et le « rappel au travail ».

3. L'agent négociateur demande aussi que soit remanié le paragraphe 7 du texte anglais en remplaçant le mot « scale » par le mot « basis » et en supprimant la dernière phrase.

4. Par ailleurs, l'agent négociateur demande qu'on ajoute, au paragraphe 2 (intitulé « Indemnisation et également des gains ») un nouvel alinéa 2.2c), qui serait libellé comme suit:

Nonobstant ce qui précède en a), durant la saison de navigation, toutes les heures travaillées par l'employé-e en dehors des heures de navigation affichées sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e au tarif et demi (1 ½); toutes les heures travaillées en sus de seize (16) heures par jour sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e à tarif double (2).

5. L'employeur propose de reconduire l'appendice « E » actuel.

6. Le bureau de conciliation recommande que l'alinéa 2.2b) de l'appendice « E » soit remplacé par ce qui suit :

[Traduction]

Pour l'application de l'alinéa a) qui précède, durant la saison de navigation, toutes les heures travaillées par l'employé-e en

sus du nombre d'heures prévues à l'horaire ou de huit (8) heures, le nombre le plus élevé étant retenu, sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e au tarif et demi (1 ½); toutes les heures travaillées en sus de huit (8) heures à tarif et demi sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e au tarif double.

7. Le bureau de conciliation recommande en outre que l'alinéa 2.2b) actuel devienne l'alinéa 2.2c).

8. Le bureau de conciliation recommande aussi d'inclure le nouveau paragraphe 9, intitulé « Congé payé pour obligations familiales et pour congé de mariage», qui serait libellé comme suit :

[Traduction]

Les employé-e-s opérationnels de canaux ont droit à un maximum de cinq (5) jours civils au titre d'un congé pour obligations familiales ou d'un congé de mariage. Durant la saison de navigation dans les canaux, ils bénéficient, aux fins de leur congé compensatoire, d'un congé pour obligations familiales ou un congé de mariage imputé sur leurs crédits accumulés à raison d'une heure pour chaque heure supplémentaire prévue à l'horaire; ce congé est transféré aux crédits de congé compensatoire accumulés et ne peut être augmenté ni payé en espèce.

9. Corrélativement, le bureau de conciliation recommande de modifier la numérotation des paragraphes 9.1 et 9.2, qui deviendraient ainsi les paragraphes 10.1 et 10.2.

APPENDICES « F », « G » et « H » -
INDEMNITÉS PROVISOIRES POUR LES GROUPES AR, EN ET CS

1. L'agent négociateur demande que ces indemnités soient reconduites en fonction de celles prévues par le Conseil du Trésor.

2. Les parties se sont entendues durant la conciliation pour reconduire ces indemnités provisoires.

APPENDICE B1 (NOUVEAU) — FONDS DE JUSTICE SOCIALE

1. L'agent négociateur demande que l'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour la totalité des heures travaillées par l'ensemble des employé-e-s de l'unité de négociation. Dans le mémoire de l'AFPC, complété par un exposé de la présidente nationale de l'AFPC, M^{me} Nycole Turmel, dans le cadre de la procédure de conciliation, le fonds est décrit comme suit :

[...] le Fonds de justice sociale de l'AFPC vise à financer, tant à l'étranger qu'au pays, des programmes axés sur :

- des activités de développement international,*
- des initiatives de développement et de lutte contre la pauvreté au Canada,*
- des secours d'urgence au Canada et ailleurs dans le monde,*
- des échanges entre les travailleurs et les travailleuses,*
- l'éducation des travailleurs et travailleuses au Canada et ailleurs dans le monde.*

2. L'employeur s'oppose à l'inclusion de cet appendice dans la convention collective.

3. Le bureau de conciliation ne recommande pas que le Fonds de justice sociale soit inclus dans la convention collective.

APPENDICE « B5 » (NOUVEAU) — FONDS D'ÉDUCATION DU SYNDICAT

1. L'agent négociateur demande que soit créé un Fonds d'éducation du syndicat, dont la gestion serait assurée par l'AFPC et auquel l'employeur contribuerait un montant de trois cents (0,03 \$) pour chaque heure travaillée par l'ensemble des employés.

2. L'employeur s'oppose à cette revendication.

3. Le bureau de conciliation ne recommande pas que le Fonds d'éducation proposé soit inclus dans la convention collective.

APPENDICE « B2 » (NOUVEAU) – DÉNONCIATION

1. L'agent négociateur demande que la disposition suivante soit incluse dans la convention collective :

Nulle mesure disciplinaire ne doit être imposée à l'employé-e qui ne doit pas être autrement pénalisé, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son ancienneté, ses chances de promotion ou une occasion dans Parcs Canada, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

2. L'employeur s'oppose à l'inclusion de cette disposition dans la convention collective.

3. Le bureau de conciliation ne recommande pas que cette disposition soit incluse dans la convention collective.

APPENDICE « B3 » (NOUVEAU) — APPENDICE SUR LES GARDIENS ET GARDIENNES DE PARCS

1. L'agent négociateur demande que soient incluses un certain nombre de dispositions particulières concernant la formation et le perfectionnement professionnel des gardiens et gardiennes de parcs de manière à ce que l'employeur continue de rémunérer au même taux les employé-e-s de l'Agence de Parcs Canada qui participent à des programmes de formation dans le but de devenir gardiens ou gardiennes de parcs.

2. Il demande également que l'employeur offre un régime d'assurance-vie entièrement subventionné aux gardiens et gardiennes de parcs et aux autres employé-e-s de l'Agence qui ont de la difficulté à obtenir une telle assurance en raison des risques inhérents à leurs fonctions.

3. L'employeur s'oppose à l'inclusion de ces dispositions dans la convention collective.

4. Le bureau de conciliation ne recommande pas que ces dispositions soient incluses dans la convention collective.

APPENDICE « J » — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

1. L'agent négociateur demande que soit supprimée la Partie VII de l'appendice sur le réaménagement des effectifs, c'est-à-dire les dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution.

2. L'employeur s'oppose à cette revendication.

3. Le bureau de conciliation recommande que cette revendication soit renouvelée sans modification.

TAUX DE RÉMUNÉRATION

1. Sur la question des taux de rémunération, l'agent négociateur formule les revendications suivantes :

- Majoration de tous les taux de rémunération existants d'un dollar et soixante cents (1,60 \$) l'heure pour les groupes GL, GS, HP et SC.
- Abolition des grilles salariales régionales et création d'une grille à plusieurs échelons pour les groupes qui n'en ont pas. Pour chaque niveau de chaque sous-groupe (GL et GS), création d'une grille salariale à deux échelons. Le taux de rémunération de l'échelon 1 correspond au taux régional le plus élevé après rajustement en fonction du marché. L'échelon 2 est supérieur de quatre pour cent (4 %) à l'échelon 1. Les employé-e-s rémunérés au taux régional le plus faible passent immédiatement à l'échelon 1, puis à l'échelon 2 l'année suivante. Les employé-e-s qui sont déjà rémunérés au taux régional le plus élevé passent immédiatement à l'échelon 2.
- Rajustement des niveaux de rémunération des groupes AR, BI, CS, EL, EN, FI, FO et PC comme suit :

Dans le cas des groupes AR, EN, FO et PC, suppression du premier échelon de chaque niveau et ajout d'un échelon de quatre pour cent (4 %) après l'échelon supérieur de chaque niveau.

Dans le cas du groupe BI, ajout d'un paiement « d'harmonisation » équivalent au montant octroyé à ce titre aux BI de l'IPFPC à l'issue d'une décision arbitrale. Suppression du premier échelon de chaque niveau et ajout d'un échelon de quatre pour cent (4 %) après l'échelon supérieur de chaque niveau.

Dans le cas du groupe CS, suppression des sept (7) premiers échelons de la classification CS-1 et ajout d'un échelon de quatre pour cent (4 %) après l'échelon supérieur de chaque niveau.

Dans le cas du groupe EL, suppression des deux (2) premiers échelons de la classification EL-1 ainsi que des trois premiers échelons des classifications EL-2 à EL-9 et ajout d'un échelon de quatre pour cent (4 %) après l'échelon supérieur de chaque niveau.

Dans le cas du groupe FI, suppression des premiers échelons des classifications FI-3 et FI-4 et ajout d'un échelon de quatre pour cent (4 %) après l'échelon supérieur de chaque niveau.

- Au 5 août 2003, pour toutes les classifications non mentionnées précédemment, ajout d'un échelon de quatre pour cent (4 %) après l'échelon supérieur de chaque niveau. Les employé-e-s qui sont rémunérés au taux de l'échelon supérieur depuis douze (12) mois passent immédiatement au nouvel échelon supérieur selon la date de leur nomination.
- Après calcul de tous les rajustements décrits précédents, majoration de cinq pour cent (5 %) de tous les taux de rémunération, rétroactivement au 5 août 2003.
- Le 5 août 2004, ajout, pour toutes les classifications, d'un (1) échelon de 4 % après l'échelon supérieur de chaque niveau. Les employé-e-s qui sont rémunérés au taux de l'échelon supérieur depuis douze (12) mois passent immédiatement au nouvel échelon supérieur; les autres employés passent à ce nouvel échelon à la date de leur nomination. Une fois ces rajustements effectués, majoration de cinq pour cent (5 %) de tous les taux de rémunération.
- Le 5 août 2005, majoration de cinq pour cent (5 %) de tous les taux de rémunération.

2. L'agent négociateur demande également que soit incluse une clause d'« indemnité de vie chère » (IVC) prévoyant, pour chaque année de la convention collective, un rajustement supplémentaire égal à la différence entre l'IPC et l'augmentation économique prévue. Cette clause s'applique uniquement si l'augmentation économique consentie pour une période particulière est inférieure à l'IPC. Autrement dit, l'indemnité devient payable si l'indice annuel moyen des prix à la consommation pour la période de douze (12) mois se terminant en août 2004 ou 2005 excède les augmentations économiques prévues pour ces deux (2) années.

3. Dans le cas des groupes GL et GS, l'employeur propose de créer une structure à deux échelons qui entrerait en vigueur à la date d'expiration de la convention collective actuelle, c'est-à-dire le 4 août 2003. Les taux actuels constitueraient le premier échelon et un échelon additionnel de trois pour cent (3 %) serait créé pour chaque nouveau taux. Les employé-e-s passeraient tous à l'échelon suivant.

Le premier jour d'application de la convention collective, c'est-à-dire le 5 août 2003, les employés auraient droit à une augmentation économique de deux à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %). Ils auraient droit à une autre augmentation économique de deux pour cent (2 %) la deuxième année, c'est-à-dire en août 2004, et à une augmentation supplémentaire de un virgule cinq pour cent (1,5 %) le 5 août 2005.

4. L'employeur accepte de rajuster les grilles salariales des groupes AR, BI, CS, EL, EN, FI, FO et PC afin de les harmoniser avec celles de leurs homologues de la fonction publique représentés par le Conseil du Trésor.

5. Le bureau de conciliation se doit de mentionner qu'un énorme fossé sépare les parties sur les questions salariales. Pour reprendre les propos d'un des membres du bureau de conciliation, les deux parties ne sont même pas sur la même planète. Il est clair que les parties se rendent compte qu'elles doivent faire des compromis pour en arriver à un règlement, mais qu'elles préfèrent attendre que la table 2 ait conclu une convention collective avant de faire quoi que ce soit. Le bureau de conciliation indique que l'agent négociateur lui a présenté une proposition de rémunération complète et détaillée, avec le sondage conjoint du Conseil du Trésor et de l'AFPC sur la rémunération préparé par Morneau-Sobeco à l'appui. Malgré cela, dans ces circonstances, le bureau de conciliation ne peut ni ne veut formuler de recommandation sur la question de la rémunération.

FAIT À OTTAWA, le août 2004,

**Philip Chodos,
Président**

**James Wolfgang,
Membre et représentant de l'agent négociateur**

**Roch Paquin,
Membre et représentant de l'employeur**

Traduction de la C.R.T.F.P.