

Melanie Kwong: Bonjour tout le monde et bienvenue ! Merci de vous joindre à nous cet après-midi pour notre deuxième Assemblée virtuelle de Parcs Canada. Je serai votre maître de cérémonie aujourd'hui.

Le format de l'Assemblée publique virtuelle de Parcs Canada sera quelque peu différent cette fois-ci. Tout d'abord, nous avons des services d'interprétation complets. Merci aux interprètes de la traduction simultanée et de *l'American Sign Language* et de la Langue des signes du Québec. Si vous souhaitez poser une question pendant l'événement, cliquez tout simplement sur le bouton de participation, soit l'icône de la personne avec la main levée, pour ensuite tapez et envoyez votre question. Si vous rencontrez des problèmes techniques en cours de route, cliquez sur le point d'interrogation pour indiquer votre problème et vous obtiendrez de l'assistance technique.

Nous sommes accompagnés aujourd'hui de Ron Hallman, Président et Directeur général de l'Agence; Line Lamothe, Vice-présidente, Ressources humaines et Mieux-être des employés; Catherine Blanchard, Vice-présidente des finances; David Miller, Vice-président, Politiques stratégiques et investissements (par intérim); Andrew Campbell, Vice-président principal aux opérations; Christine Loth-Bown, Vice-présidente, Affaires autochtones et du patrimoine culturel; Michael Nadler, Vice-président, Relations externes et expérience du visiteur; Darlene Upton, Vice-présidente, Établissement et conservation des aires protégées; et Jaclyn Staniforth, Dirigeant principal, Vérification et évaluation.

Nous avons également des invités spéciaux qui se sont joints à nous aujourd'hui, y compris, Nicole Cann de l'Équipe de l'engagement du public et de diffusion externe de l'Unité de gestion de la côte de la Colombie-Britannique, ainsi que Pierre Martel, Jane Park, Spencer Verdiel et Michel Thériault, de l'Équipe nationale de la gestion du feu.

Nous allons débiter cet après-midi par quelques remarques de Ron Hallman, suivi de deux séances de discussion avec des membres de l'équipe de Parcs Canada. Je vous encourage à poser des questions à nos panélistes, tout au long de l'événement.

Ron Hallman: Merci Mélanie. Bonjour à tous à notre Assemblée publique virtuelle.

Pour ceux et celles qui se sont joints à l'Agence à la suite de notre dernière assemblée publique, mon nom est Ron et vous pouvez utiliser les pronoms, il et lui, pour parler avec moi. Aujourd'hui j'aimerais vous faire part de mes réflexions sur notre réponse opérationnelle à la pandémie de la Covid-19 et souligner quelques-unes des réalisations de nos programmes au cours de l'année écoulée. Je vous présenterai ensuite quelques priorités actuelles qui nous mèneront jusqu'à l'année prochaine, avant de passer aux questions et réponses.

Mais tout d'abord, j'aimerais vous remercier de m'accueillir à nouveau dans vos foyers et bureaux, et en retour, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue chez moi, situé sur le territoire non cédé du peuple anishinabé algonquin.

J'aimerais commencer par parler de la grande question qui s'est posé à la suite de notre dernière assemblée publique virtuelle en mai dernier. Au cas où vous auriez arrêté de compter, j'ai utilisé six tasses pendant cette séance. Bref...

Lors de notre dernière discussion, il était difficile de savoir à quoi allait ressembler notre saison opérationnelle.

Chacun de vous peut être très fier de la manière dont Parcs Canada a répondu au désir de la population d'accéder aux grands espaces que représentent tant de lieux historique nationaux, de parcs nationaux et d'aires marines nationales de conservation du Canada. Grâce à vos efforts collectifs, 13,5 millions de Canadiens et Canadiennes ont pu profiter des sites de Parcs Canada, entre le 1er juin et le 30 septembre, ce qui est encore plus remarquable quand on sait que certains lieux sont restés fermés pendant une partie ou la totalité de cette période pour des raisons de sécurité.

Nous avons aussi investi des dizaines de millions de dollars dans des projets d'infrastructure et dans l'entretien de biens plus anciens. Nous avons touché virtuellement des dizaines de milliers de Canadiens et Canadiennes.

Nous avons fait de la surveillance écologique commémorative essentielle, notamment dans des projets dans le cadre des programmes de patrimoine naturel et la conservation des ressources. Nous avons développé nos relations avec les communautés autochtones, partout au pays, le tout dans le contexte opérationnel de la pandémie.

À l'heure actuelle, nous examinerons les leçons tirées des neuf derniers mois, afin de pouvoir les appliquer à nos préparatifs pour le printemps, l'été, et l'automne 2021.

Pour les employés travaillant dans des immeubles de bureau loué commercialement au siège sociale et dans des bureaux satellites régionaux, nous prévoyons un éventuelles retour progressif sur les lieux de travail. À cette fin, nous intégrerons suffisamment de flexibilité, pour pouvoir nous adapter aux réalités locales, notamment pour accommoder la réalité du télétravail continue sous quelques formes que ce soit, selon les exigences opérationnelles et les préférences personnelles. Et, récemment, nous avons fourni des orientations sur le soutien à apporter aux employés qui travaillent à distance, et cette information se retrouvera en ligne pour que vous puissiez vous y reporter très bientôt.

Cet après-midi, quelques-uns de nos collègues des unités de gestion prendront la parole pour vous expliquer comment ils se sont adapté pour continuer à fournir un service exceptionnel. Et on vous rappellera également de certains travaux extraordinaires réalisés par différents groupes fonctionnels.

Chères collègues, je ne sais pas ce que les prochains mois nous réservent pour ce qui est des taux d'infection ou d'un vaccin, bien que les nouvelles soient très positives, d'après ce que nous entendons tout récemment. Mais je suis convaincu qu'une approche continue d'attention mutuelle, tout en ayant un esprit de créativité et d'innovation, nous permettra de continuer à connaître de formidables réussites en appui à notre Ministre et au service de la population Canadienne.

L'exécution de notre mandat a nécessité un déploiement extraordinaire, d'efforts et d'énergie cette année, mais prenons quelques instants pour examiner certaines de nos réalisations qui sont d'autant plus remarquable compte tenu des circonstances.

En juillet, nous avons célébré l'histoire des Noirs au Canada avec quatre désignations dans le cadre du programme national de commémoration historique, dont l'esclavage des Africains au Canada, le loyaliste noir, Richard Pierpoint, le boxeur poids lourd, Larry Gains, et le programme de recrutement de domestiques antillaises.

En août, nous avons travaillé avec Tesla pour installer des bornes de recharge électrique dans 28 de nos lieux les plus populaires.

En septembre, en partenariat avec le Centre national pour la vérité et la réconciliation, nous avons reconnu la profonde signification historique du système des pensionnats indiens dans l'histoire du Canada.

Nous avons investi des sommes de 640 \$ pour l'achèvement de 180 projets d'infrastructure. Nous avons honoré notre engagement envers la conservation internationale du bison, en envoyant un dernier envoi de bison à la Russie, le week-end de pâques, pendant la pandémie.

Nous avons lancé avec succès, les structures de gestion coopérative pour le parc national des Monts-Mealy.

Nous avons envoyé 25 spécialistes de la gestion des incendies dans l'état de l'Oregon pour aider à lutter contre les incendies, sans précédent, dans l'ouest des États-Unis.

Nous avons trouvé une façon sûre d'envoyer notre navire de recherche, David Thompson, en expédition pendant deux semaines pour faire progresser d'important travaux d'archéologie et de cartographie de fond marin.

Le personnel des parcs des montagnes a dirigé des opérations de sauvetage à la suite de l'accident tragique dans les champs de glace de Jasper.

Le personnel du canal rideau a sauvé deux personnes et un chien dont le bateau avait pris en feu au poste d'éclusage de Peterborough.

Et en ce moment même, nous sommes également en train de vivre notre toute première Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada entièrement virtuelle. J'espère que vous vous joindrez à moi pour féliciter la formidable équipe qui a dirigé nos efforts cette année. Notre championne, Christine Loth-Bown, notre coordonnatrice de la campagne, Cindy Lee-Scott, et les membres du comité, y compris : France Brassard, Tierra Bartram, Isabelle Coleman, Leigh Gardiner, Aryelle Phinney, Paul Bruneau, Marlene Zaluski, Denise Landriault, Jennifer Dunev, Alexe Leduc, Mikèle Cloer, Denise Plamondon, Lisa Childs, Kat Trivers, et Genevieve Garceau.

Et j'aimerais remercier tous nos ambassadeurs de la CCMTGC dans l'Agence. Et sans plus attendre, c'est pour moi un grand plaisir d'annoncer que Parcs Canada a récolté plus que 93 000 \$ à ce jour. Montant qui dépasse de plus de 86 000 \$ l'objectif de 7 000 \$ que nous nous étions fixés. Ce sont des résultats phénoménaux qui nous me rendent à la fois fier et reconnaissant. Fier, parce qu'il est important de travailler avec des personnes qui font la preuve, de manière aussi concrète, de l'importance de redonner et de venir en aide aux autres. Et je suis reconnaissant parce que ma famille a souvent bénéficié de la générosité

des autres lors de mon enfance. Il est donc agréable de savoir que des personnes qui aujourd'hui, ont peut-être des difficultés, obtiendront de coup de main ou les services dont elles ont besoins grâce à l'effort collectif de Parcs Canada dans le cadre de la campagne de charité en milieu de travail 2020 du gouvernement du Canada. Merci à tous et toutes pour votre générosité, mais ce n'est pas encore fini.

Notre gala annuel de campagne, très attendu, se continuera virtuellement le 10 décembre. Je crois savoir que nous pourrons apprécier certains talents exceptionnels de Parcs Canada. Et bien sûr nous pouvons tous attendre avec impatience la prochaine vente aux enchères en ligne pour pousser notre collecte de fonds encore plus loin.

Je voudrais maintenant aborder certaines de nos priorités actuelles et émergentes pour l'année à venir. Nous continuerons de servir la population Canadienne en ayant à l'esprit la sécurité des membres de notre équipe et des visiteurs. Nous soutiendrons le Ministre pour présenter la législation visant à protéger légalement le patrimoine bâti fédéral, et nous allons réaliser, en parallèle, un examen de nos politiques et pratiques en matière de patrimoine culturel.

Nous continuerons de nous concentrer sur les projets d'infrastructure prioritaire. À cette fin, nous avons lancé un plan « *Strengthening Investment Readiness* » renforcer la préparation à investir, qui permettra à l'Agence de se positionner pour, à terme, rechercher un financement stable et à long terme. Cela nous permettra de mieux exploiter l'expertise de notre fonction exceptionnelle de gestion des actifs et de biens recapitaliser nos bien mobilier sur la base de leur cycle de vie, plutôt que selon l'approche ponctuel actuel. Nous pourrons également mettre davantage l'accent sur la protection de l'intégrité commémorative de nos biens culturels et favoriser des expériences de visites améliorées comme une priorité pour les investissements contemporains, tout en faisant des avancées dans des domaines tels que l'écologisation de nos activités, l'adaptation aux changements climatiques, l'amélioration de l'accessibilité physique de nos sites pour nos visiteurs et nos employés handicapés. Nous ferons progresser les initiatives qui soutiennent l'ambition programme du gouvernement pour la nature, qui vise à protéger 25 % des terres et des eaux du Canada d'ici 2025.

À cet égard, nous jouerons un rôle essentiel de premier plan dans deux des grands enjeux de notre époque, dont la biodiversité et les changements climatiques, grâce à des initiatives de création de parcs nationaux, et d'aires marines nationales de conservation, et à la détermination de nouveaux parcs urbains potentiels, de couloirs écologiques et d'autres mesures de conservation écologique.

Entre autres, nous continuerons à travailler dur avec nos partenaires clés et dans nos programmes qui appuie les économies touristiques locales et nous permettre de joindre les Canadiens en milieu urbain.

Nous soutiendrons également le Ministre dans sa Table ronde du ministre sur Parcs Canada de 2020 qui a même dépassé les niveaux de mobilisation record enregistré en 2017.

Pour la dernière partie de mes remarques, j'aimerais vous parlez de la priorité que j'accorde à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité, ici, à Parcs Canada. Nos projets et nos discussions portent en grande partie sur ce que nous faisons au service des Canadiens, mais la manière dont nous servons les Canadiens et notre relation entre nous et avec les

Canadiens sont tout aussi important à mes yeux. Il n'y a pas si longtemps, j'étais sincèrement convaincu que le Canada, et par extension, le gouvernement du Canada et Parcs Canada, était largement exempt d'obstacles, exempt de racisme, exempt de préjugés, avec l'équité pour tous.

Pourtant, j'ai réalisé que même si des progrès ont certainement été réalisés au fil des ans, ces grandes idées ne sont pas encore pleinement réalisées. Pas au Canada, pas au gouvernement du Canada et pas à Parcs Canada. Pas encore. J'ai pu davantage prendre conscience de ceci grâce à des reportages dans les nouvelles et à des présentations par des collègues du gouvernement.

Et c'est avec humilité que j'ai appris ceci de manière encore plus directe, provenant de membres de l'équipe ici même, à Parcs Canada, qui ont pris le temps de m'appeler ou de m'envoyer un courriel pour me faire part de leurs expériences personnelles. J'ai davantage pris conscience du fait que le racisme est encore bien plus présent que ce que beaucoup d'entre vous voudraient croire. J'ai davantage pris conscience du fait que les préjugés inconscients existent, et j'ai davantage pris connaissance du fait que trop de personnes dans notre société, et par extension dans notre main-d'œuvre et notre main-d'œuvre possible ne peuvent pas réaliser leur plein potentiel, simplement en raison de la couleur de leur peau, de leur identité sexuelle ou d'un handicap. La réalité quand nous le découvrons est que trop souvent le racisme, le racisme systémique, le harcèlement et les préjugés passent inaperçus, ne sont pas reconnus, ou ne sont pas remis en question.

Mon message aujourd'hui est que nous avons tous un rôle à jouer pour redresser cette réalité ici à Parcs Canada, et que le comité de la haute gestion est uni dans son engagement à aborder ces défis. Il faut du travail pour devenir l'Agence que nous aspirons à être, une Agence qui valorise l'équité et la diversité, qui lutte contre le racisme et le harcèlement et qui lève les obstacles systémiques pour que tous les employés puissent se sentir bienvenue et réussir à Parcs Canada. Il faut y travailler, et il faut des actions, des actions qui commencent par la reconnaissance de l'existence d'obstacles systémiques et par un travail de compréhension et de traitement de nos propres préjugés inconscients. En tant qu'organisation nous prenons des mesures, et nous en prendrons d'autres sous la forme de plusieurs initiatives récentes et prévues.

Nous avons mis à jour notre questionnaire de départ pour les employés qui partent de l'Agence afin de mieux comprendre pourquoi, par exemple, les employés issus de groupes de diversité nous quittent.

Nous sommes en train d'élaborer un nouveau plan d'équité en matière d'emploi, de mener un examen des systèmes d'emploi et de mettre au point une stratégie sur l'accessibilité.

Nous actualisons nos méthodes de recrutement afin de donner une priorité plus efficace à la diversité et à l'équité et dans certains cas des embauches ciblées afin que notre équipe reflète mieux le visage du Canada.

Nous intégrerons la diversité et l'inclusion dans la formation au leadership.

Nous travaillerons pour élaborer une vision de l'Agence sur l'équité, la diversité et l'inclusion afin de guider nos actions en tant qu'organisation.

Nous mettrons en place une structure de champions ré-imaginée et nous soutiendrons le renouvellement des réseaux d'employés pour aider nos collègues de tous les secteurs de l'Agence à collaborer plus fréquemment avec d'autres membres de l'équipe intéressés sur une foule de questions connexes.

Nous allons également lancer un bulletin d'information sur la diversité et l'inclusion qui permettra de faire connaître les progrès réalisés et d'élargir la portée de ces initiatives.

Nous continuerons à mettre en œuvre nos nouvelles approches globales de la commémoration et la présentation de l'histoire du Canada afin d'offrir des récits plus inclusifs.

La diversité de race, de classe, de genre, de sexualité, de capacité, de langue et de religion a toujours existé au Canada, et nous nous efforçons de présenter ces histoires dans nos lieux patrimoniaux afin de vraiment raconter l'histoire du Canada.

Le 3 décembre, la Journée internationale des personnes handicapées, nous avons lancé le passeport de mobilité, un outil qui permettra aux fonctionnaires d'écrire les obstacles auxquels ils sont confrontés sur leurs lieux de travail et de déterminer les adaptations et les accommodations dont ils ont besoin pour réussir.

Finalement, je suis heureux d'annoncer que j'organiserai une discussion pour tes les membres de Parcs Canada intéressés sur l'engagement virtuel sur l'équité humaine. À la fin de janvier 2021, donc, ce sera des discussions virtuelles sur les concepts d'équité, de diversité, d'inclusion, et d'accessibilité.

J'espère que ceci complémentera d'autres tribunes et j'espère que vous aurez ainsi l'occasion de partager les expériences des employés et qui retiennent les communautés d'équité. J'espère que cette série complétera les autres forums qui existe dans le réseau et qui s'arrimeront au programme de champions, afin de permettre aux employés de partager leur point de vue, leur expérience concernant le racisme systémique et les autres obstacles auprès des membres des communautés d'équité, et tout ceci devrait nous permettre d'avoir une réaction systémique à ce que sont les défis systémiques.

Chère collègues, je crois fermement que pour devenir l'organisation que nous rêvons d'être, nous devons continuer à chercher en nous-mêmes la manière dont nous pourrions respecter les principes d'inclusion, d'accessibilité et de diversité et de renvoyer ces idéaux aux membres de nos équipes et des personnes des communautés que nous desservons. Et si vous voulez nous aider à atteindre cet objectif, de faire en sorte que Parcs Canada devienne un environnement plus équitable et plus inclusif, nous vous donnerons la possibilité de le faire. Je vous demande de vous joindre à nous, nous avons besoin de votre aide pour faire une différence. Et s'il subsiste le moindre doute à notre volonté collective, de nos esprits, et de notre engagement vers cet objectif. Je vous invite alors à réfléchir aux trois questions suivantes, de façon à ce qu'il y ait davantage d'équité pour tous les employés de Parcs Canada dès aujourd'hui. Les trois questions sont les suivantes : Si pas nous, qui ? Si pas maintenant, quand ? Et sinon, pourquoi pas ?

Avant de conclure j'aimerais vous dire à quel point je me sens privilégié de diriger notre formidable équipe en ce moment, comment il est gratifiant de constater, même en période

d'incertitude, que nous continuons de trouver des moyens de nous unir pour obtenir des résultats extraordinaires et à nous entraider. Je sais que ça n'a pas été facile pour beaucoup d'entre nous, et je sais que nous avons tous vécus des expériences uniques et difficiles depuis le mois de mars, autant sur le plan personnel que professionnel. Je sais aussi combien de faire partie de cette équipe m'a aidé dans mon rôle et dans ma vie personnelle aussi. J'espère que vous ressentez la même chose. Vous m'avez déjà entendu parler de mon espoir et de mon attente, que malgré tout nous continuerons à travailler comme une seule équipe, avec d'une seule vision et d'une seule voix, pour comprendre et projeter notre mandat aux Canadiens, Canadiennes, même en saluant et célèbrent la diversité, des points de vue, des expériences et des perspectives que chacun de nous apporte à notre rôle. Aujourd'hui je réitère cet espoir et cette attente.

Merci, mes chers collègues, j'apprécie cette occasion de communiquer une fois de plus, et j'attends avec impatience la suite de notre programme. Sur ce, je rends la parole à Mélanie. Merci.

Melanie Kwong : Merci ! J'aimerais maintenant vous montrer une petite vidéo qui illustrera ce que nous avons fait depuis la dernière année.

(Vidéo)

Melanie Kwong: J'aimerais maintenant présenter Nicole Cann, de l'Équipe de l'éducation du public et de diffusion externe de l'Unité de gestion de la côte de la Colombie-Britannique.

Nicole Cann: Bonjour, je suis Nicole Cann, la gestionnaire de l'Équipe de l'éducation du public et de diffusion externe de l'Unité de gestion de la côte de la Colombie-Britannique, et nous sommes sur les terres autochtones ancestrales et non cédées. Donc, cet été, mon équipe et moi avons été fier de pouvoir adapter notre travail dans une période d'incertitude.

Nous avons pu offrir près de 40 programmes virtuels et joindre plus de 4 000 Canadiens, Canadiennes dans le confort et la sécurité de leur foyer. La création de notre studio virtuel, où notre équipe a réalisé la majeure partie de notre programme, a été essentiel de notre succès. Je ne suis pas une experte en technologie, j'étais donc très nerveuse au début de cette aventure, et j'ai été étonnée au fur et à mesure de voir constater à quel point il était facile et abordable de créer un espace de studio où nous pourrions créer des programmes virtuels de haute qualité.

La première chose que nous avons faite a été de trouver un lieu pour notre studio. Nous avons le privilège de disposer d'un espace de bureau à Vancouver, et spécifiquement dédié à nos étudiants, et en raison des restrictions liées à la COVID, elle n'allait pas être utilisé comme bureau dans avenir prévisible. C'est devenu l'endroit idéal pour installer notre studio car nous pouvions laisser tout notre matériel installé en permanence (pour l'instant) et c'est un espace fermé qui nous permet de contrôler la pollution sonore dans l'environnement.

Lorsque nous réalisons un programme virtuel, deux membres du personnel interviennent généralement sur place. Le premier, le présentateur à la caméra, comme moi maintenant, la personne qui sera devant la caméra interagira avec le public en ligne. Donc, cette personne est là principalement pour l'assistance technique, il s'agit de la personne derrière la caméra, elle est chargée de faire fonctionner la technologie, de changer l'arrière-plan, de lancer la

lecture des clips audios, de dépanner en cas de problème et de surveiller le clavardage du public en ligne s'il y en a.

Il n'y a que trois éléments de matériel essentiels nécessaires pour réaliser un programme virtuel : 1, un ordinateur portable avec web caméra, et 2, une source d'internet stable. Nous utilisons une « *My wifi card* » car cela nous est nécessaire car notre espace n'a pas accès à une connexion internet câblée au réseau, et 3, un arrière-plan sans distraction.

Nous avons amélioré nos programmes en y ajoutant quelques éléments, un écran vert pour permettre des changements d'arrière-plan dans nos présentations, une web caméra externe pour une meilleure qualité d'image et son, des microphones Bluetooth pour le présentateur, un moniteur secondaire afin que le présentateur puisse se voir comme le public en ligne le voit et mieux s'orienter sur les arrière-plans à écran vert. Un ensemble de haut-parleur externe pour une meilleure qualité. Alors, là, on ne veut pas que les gens fassent ce geste plutôt que celui-là.

Donc, comme je disais, un éclairage avec cercle lumineux pour mieux éclairer votre environnement et améliorer la qualité d'image, un ensemble de haut-parleur externe pour une meilleure qualité audio, hors de la lecture des clips sonores et des présentations, un support pour ordinateur portable afin de rendre l'installation plus ergonomique pour le personnel chargé de l'assistance technique. Nous avons pu installer notre studio pour moins de 700 \$. Comme nous l'avons déjà fait, nous avons pu réutiliser l'ordinateur portable, l'écran vert, les haut-parleur, le boîtier AirCard.

Ce studio est partagé entre les équipes d'initiation au camping, de diffusion externe, dans les milieux urbains et de sensibilisation des épaulards résidents du Sud afin de réaliser des programmes virtuels en direct et utilisé comme studio pour enregistrer de courte vidéo.

Nous utilisons un horaire partagé entre les équipes pour éviter une double réservation studio et pour garantir que toutes les pratiques de distanciation physique et de désinfection nécessaire puissent être appliquées dans le studio à tout moment et entre les utilisations.

Nous sommes impatients de continuer à explorer ce que nous pouvons faire avec notre programmation virtuelle dans notre studio l'année prochaine, et nous nous réjouissons à l'idée de partager avec vous ce que nous apprenons.

L'installation d'un studio pour programmes a été étonnement facile, très abordable et nous a permis de nouer des liens significatifs avec les Canadiens. Si vous souhaitez installer vous-même un studio, si vous avez des questions, nous serons heureux de vous aider. Il y a des meilleures pratiques, et un arbre de décision pour l'approbation.

Nous avons également partagé une liste de notre matériel et une vidéo interne de notre installation de notre studio sur le site de Confluence de l'Équipe de sensibilisation et d'éducation du public du Bureau national. L'Équipe de sensibilisation et de l'éducation du public est l'équipe responsable du Bureau national de vidéo en direct et est heureuse de vous offrir son soutien et ses conseils pour tout ce dont vous avez besoin. Merci. Si vous avez des questions, je suis là pour y répondre.

Melanie Kwong: Merci Nicole, j'apprécie cette présentation. Nous avons des questions qui viennent de collègues de l'Alberta. Je vais commencer par la première question. Je suis sûre que vous connaissez déjà la réponse. Qu'est-ce que vous voulez dire quand vous parlez de public cible ?

Nicole Cann: C'est une excellente question. Notre public cible -- et merci d'avoir posé la question -- c'est surtout de travailler avec nos partenaires existants et avec lesquels nous avons de bons rapports depuis longtemps, et que même que nos équipes ont livré des programmes en personne. Nos partenaires travaillent avec des Canadiens au niveau local, dans les collectivités, et ce sont des programmes diversifiés, et nous essayons de travailler avec ces partenaires pour éliminer les obstacles et pour comprendre qu'ils peuvent venir chez nous en toute sécurité. Notre public cible n'a pas changé. Nous n'avons pas voulu mettre quelque chose comme le national géographique de toucher des millions de travail, nous voulions toucher le même public cible, ce sont de jeunes familles urbaine, des néo-Canadiens, des gens qui ont du mal à avoir accès à nos sites, et nous voulions le faire virtuellement plutôt qu'en personne.

Melanie Kwong: Merveilleux ! Nous avons une question d'un collègue du Bureau national. Vous avez partagé beaucoup d'informations sur comment cela a fonctionné cet été. Il sera peut-être difficile à répondre à la question. Est-ce que vous avez un projet préféré, en vous basant sur votre expérience de l'été passé.

Nicole Cann: Eh bien, à première vue, je pense que notre tout premier programme était très spécial, parce que c'était un programme virtuel, mon équipe et moi-même n'avions jamais fait rien de tel. Nous avons dû travailler avec le Musée Royal de la Colombie-Britannique, nous avons mis l'accent sur les épaulards et ce sont des animaux, une espèce que j'ai à cœur parce que ce qui m'a amené à Vancouver, parce que je suis né à Winnipeg, c'est ce qui m'a amené chez Parcs Canada, et nous avons pu communiquer avec des milliers de Canadiens. Ça a été l'une de nos présentations les plus populaires, sur une espèce, comme je le disais, qui me tient à cœur, et c'était toute l'équipe qui a contribué à ce tout premier programme. Et ensuite, ma préférée c'était la deuxième initiative et c'était un groupe très ciblé, deux de nos étudiants ont élaboré un programme pour un groupe d'autiste, avec le « *Canucks Autism Network* », qui ont travaillé avec les autistes et leur famille. Il y a eu peut-être 30-40 participants, mais on a constaté que malgré vos limites, vous pouvez participer activement à nos programmes.

Melanie Kwong: Merci. Je vais me rappeler que la prochaine fois je peux avoir deux favoris, deux préférées ! Une autre question de l'Alberta. Quels sont les outils ou les tactiques qui ont le mieux aidé à faire la promotion du programme virtuel ?

Nicole Cann: Eh bien, je déteste le dire ceci, mais ça a été nos partenaires, mais le fait est que chaque programme virtuel a pu compter sur notre relation avec des partenaires. Nous n'avons fait aucune promotion de nos propres programmes, nous avons fait cela grâce à nos relations de confiance avec des partenaires que nous connaissons dans certains cas depuis plus d'une décennie à Vancouver. Ces partenaires nous ont donné accès à leur auditoire, à leur plateforme virtuelle. Nous n'aurions pas pu faire cela sans ces partenaires.

Melanie Kwong: Bon, je pense que c'est le moment idéal pour mettre fin aux questions. D'abord, j'aimerais remercier encore l'équipe de l'Unité de gestion de la Côte de la Colombie-Britannique. Maintenant, j'aimerais présenter l'équipe de la gestion du feu.

(En anglais dans la vidéo) **Pierre Martel:** Bonjour. Je voudrais commencer par reconnaître que je suis assis en Mi'kmaq, le magnifique territoire non cédé des Mi'kmaq. Je suis reconnaissant envers les ancêtres des Mi'kmaq qui ont pris soin de ce paysage, ont contribué à le façonner et en ont tiré des enseignements pendant plus de 10 000 ans.

Je suis heureux d'être ici pour partager une partie de notre histoire de cette année avec vous tous. Dans quelques jours, cela fera un an que Jane et Spencer qui sont ici avec moi aujourd'hui, ont accepté de perdre leurs vacances avec leurs familles et sont partis pour l'Australie avec le contingent canadien historique qui est allé aider avec leur situation de feu. Ils ont fait partie du premier d'une série de 4 déploiements sur une période de près de 3 mois, au cours desquels 13 membres de notre équipe ont été déployés de l'Île-du-Prince-Édouard aux Iles du Golfe. C'était un grand engagement pour tous ces membres de l'équipe et pour l'Agence, mais ils ont tous rapporté une expérience inestimable qui nous aidera avec notre propre programme.

En mars, juste après le retour des derniers membres de notre équipe de l'autre bord du monde, juste au moment où la saison des incendies a commencé, alors que la Pointe Pelée était en train de mener les premiers brûlages dirigés de l'année, la Covid-19 a frappé le Canada. Nous avons dû nous adapter à des méthodes de formation et d'entraînement, il fallait s'adapter rapidement dans le contexte de la COVID, pour dispenser notre formation régulière aux pompiers en avril, de se procurer immédiatement les fourniture et équipement nécessaire.

Notre personnel a été en mesure de répondre de manière aussi efficace à la saison de feu et garder notre personnel en santé. Graduellement, au fil de la saison, nous avons repris diverses activités sur le terrain, la gestion de nos communautés et infrastructure pour réduire le risque d'incendie, et la préparation pour les sites de brûlage. Le seul incendie significatif qui a requis un déploiement de personnel a été un feu à la réserve nationale à réserve de parc national Akami-Uapishk^u - KakKasuak Monts Mealy. C'est-à-dire le premier incendie significatif requérant un déploiement dans le parc depuis sa création, ce qui a apporté certains défis. Mais la réponse du personnel de l'unité gestion avec l'assistance de notre équipe de pompiers basée au parc national Terra Nova, de nos partenaires de la province de Terre-Neuve et Labrador et de membres de ma division au bureau national, a été excellente, particulièrement dans le contexte. Vers la fin août, nous avons même été en mesure de reprendre les activités de brûlage dirigé pour atteindre nos objectifs écologiques et de réduction du risque d'incendie. La météo n'a pas très bien coopéré avec nous, mais nous avons complété les brûlages et au fil du reste de la saison de feu aux parcs nationaux de Banff, des Glaciers, du Mont-Revelstoke, et de la Mauricie.

Dans les 5 années précédentes, nous complétons en moyenne 18 brûlages par année, et cette année même avec le contexte, incluant le gel des brûlages pendant environ 5 mois de notre saison de feu, nos équipes dans les unités de gestion ont tout de même réussi à compléter 7 brûlages.

Étant donné que l'année 2020 ne semble pas vouloir nous faire la vie facile, ce n'est pas fini, une fois notre propre saison de feu terminée, nous avons ensuite reçues une demande d'aide mutuel des États-Unis pour des ressources pour leurs incendies sans précédent dans les États de Californie, de l'Oregon et de Washington. Même avec le risque de COVID et la nécessité de quarantaine de 14 jours au retour après le déploiement, nous voulions soutenir nos voisins et 25 membres de notre équipe se sont porté volontaire et ont été déployé en Oregon. Cela été 12 mois difficiles depuis ce moment l'an passé, lorsque nous vous préparions à envoyer Jane et Spencer en Australie, mais en tant que Gestionnaire du programme, je ne pourrais pas être plus fiers de tous les membres de notre équipe. Nous sommes passés par des déploiement internationaux historique, le premier du genre pour Parcs Canada, et avons continué notre programme avec succès dans le contexte de la COVID, y compris la mise en œuvre des brûlages dirigés et des activités de réduction du risque d'incendie à notre niveau annuel normal. Cela a requis les efforts de toute l'équipe de PC pour soutenir le programme de feu, avec la COVID évidemment, mais aussi avec les déploiements internationaux qui ont apporté des complexités et des défis considérables. Merci à tous ceux qui ont contribué au succès dans toute l'Agence. Et merci à notre DGA de nous avoir invité à faire partie de l'Assemblée publique et de partager notre histoire. Et je l'ai peut-être pas dit au début, je suis Pierre Martel, et pour m'aider à répondre, j'ai Jane Park, l'un de nos commandant de nos équipes de lutte, et Spencer qui est également commandant, et Michel Thériault qui travaille pour mon équipe au Bureau national et travaille actuellement sur des analyses prospectives sur des incendies.

Melanie Kwong: Merci beaucoup Pierre! Nous avons également Jane, Spencer et Michel avec nous. Je vous remercie donc pour cette présentation et nous avons quelques questions pour l'équipe. Et la première question qui s'adresse à Jane, des collègues du Bureau national, nous aimerions savoir, ce vous avez appris auprès de vos homologues dans le monde entier au cours de vos déplacements de l'an dernier.

Jane Park: J'imagine que je peux être la première à parler, et ensuite Spencer pourra compléter. J'ai trouvé plus intéressant d'apprendre beaucoup de choses d'un bout à l'autre du monde, pour travailler sur l'écologie et utiliser ce que nous avons appris au Canada pour ce qui serait vraiment utile d'un point de vue écologique en Australie. J'ai appris moi-même beaucoup de choses, appris d'autres tactiques nouvelles, mais également des tactiques que nous connaissons déjà et que nous avons pu intégrer, qui ont été très intéressantes.

Spencer Verdiel: Je pourrais peut-être ajouter quelques mots à cette réponse. Une des choses que j'ai trouvées très intéressante en Australie, c'est la façon dont d'autres paliers de gouvernement sont intervenus pour travailler avec nous. On voyait qu'ils s'étaient pratiqué depuis bien longtemps, et par toute une série de moyens, ils ont pu servir à minimiser les risques et à contrôler les incendies, et j'espère que nous pourrions rapatrier au Canada certaines de ces pratiques, de sorte que Parcs Canada puisse collaborer avec les organismes provinciaux et municipaux du Canada.

Melanie Kwong: Merci Jane, merci Spencer. Notre prochaine question est en français pour l'équipe de Pierre, du Bureau national : Pourquoi faisons-nous des brûlages dirigés dans nos lieux.

Michel Thériault : Je vais répondre. Les deux principales raisons pourquoi on a fait des brûlages, pour la restauration écologie, pour établir le régime du feu dans le paysage, ou

encore pour améliorer la régénération d'espèces qui sont soit des espèces en danger ou des espèces qui sont adaptées au feu, et comme on éteint la plupart des feux, pour des raisons de sécurité du public, bien on réintroduit le feu au moment où que nous -- au moment et dans les conditions qu'on le juge opportunes, qui nous permet de les contrôler, et l'autre grande raisons pour laquelle on fait des brûlage dirigé, pour gérer les combustibles, ça vient diminuer le risque d'incendie en brûlant la végétation autour de secteurs plus sensible, soit les communautés à l'intérieur des parcs ou les infrastructures. Bien comme on le brûle sous des conditions que nous on contrôle, ça évite qu'un feu de forêt qui arriverait de l'extérieur puisse avoir du combustible et continue jusqu'aux infrastructures en danger. C'est les deux grands axes qui nous font réaliser des brûlages.

Melanie Kwong : Merci beaucoup Michel! Alors merci beaucoup tout le monde qui a posé des questions et merci à l'équipe de gestion de feu pour la présentation.

Nous allons maintenant demander à notre Président et son adjointe de se préparer à répondre aux questions. On a une période de questions pour quelques minutes. On va débiter la période avec une question pour David Miller.

La question est la suivante. L'Agence va-t-elle adopter une méthode pour faciliter notre collaboration avec d'autres ministères. D'autres Ministères utilisent plutôt teams plutôt que Google Meet, et est-ce qu'on pourrait s'adapter à leur méthode?

David Millar: Oui, nous utilisons Google Meet, mais nous pouvons certainement envisager d'autres outils pour travailler avec d'autres collègues du gouvernement, pour envisager des options donc qui facilitent la collaboration. Je serais ravi de demander à notre Directeur général de l'information d'envisager certaines nouvelles plateformes ou nouvelles méthodes pour examiner l'utilité des divers outils de communication afin d'assurer une meilleure collaboration entre les équipes.

Melanie Kwong: Merci David. Question suivante, à Catherine Blanchard. La question est donc : Comment le budget de Parcs Canada sera-t-il impacté en 2020-2021 et 2021-2022 du fait des dépenses du gouvernement du Canada pour lutter contre la COVID?

Catherine Blanchard: Merci de cette question. J'aimerais avoir une boule de cristal pour vous répondre, mais dans la situation actuelle, nous ne sommes pas mis au courant des conversations de ce type au sein des paliers gouvernementaux pertinents, mais nous voulons participer à cette prise de connaissances. Je dirais qu'au cours de l'année, nous avons connu des carences en revenu, mais nous pouvons quand même continuer à fournir des services aux Canadiens. Pour l'instant, je n'ai pas d'informations sur ce qui va se produire à l'avenir, mais nous voulons continuer d'offrir les services pertinents aux Canadiens, et nous voulons bien sûr savoir ce que l'avenir nous réserve, et dès que nous le saurons, nous le communiquerons aux membres du personnel concerné. Merci.

Melanie Kwong: Merci Catherine. Question au sujet d'une série de questions présentée quant à la question importante relative à la réponse au racisme systémique au sein de Parcs Canada. Est-ce que des personnes noires ou autochtones font partie des équipes de réponse? Est-ce que des mesures de soutien seront offertes pour les personnes de couleur, pour les personnes noires et les personnes handicapées? Et j'invite Line Lamothe à commencer à répondre à cette question.

Line Lamothe: Merci pour la question. J'aimerais tout d'abord reconnaître que le racisme systémique et la discrimination existent malheureusement dans toutes les sociétés, cela fait partie de nos politiques, de nos pratiques organisationnelles de la fonction publique et de Parcs Canada. Et en qualité de membre de l'équipe de gestion, et en qualité de dirigeante des ressources humaines, je me suis engagée en signant une déclaration pour servir d'exemple et pour mettre en œuvre des changements positifs.

D'appuyer activement par des mesures, par des décisions, une influence, un conseil personnel à la réalisation d'effectif et un milieu de travail inclusif, diversifié et contre le racisme. Donc, dans les derniers mois, je me suis éduquée, j'ai également participé avec des collègues de la table du comité de direction à des séances de sensibilisation où les préjugés, les biais, le racisme et la discrimination systémique. Donc vous avez entendu un peu plus tôt notre président, administrateur général dans son allocution, des actions prises et des prochaines étapes.

Donc, nous aurons une séance virtuelle en janvier, où nous pourrons parler de la façon dont chacun d'entre nous peut jouer un rôle de la plus haute importance pour lutter contre le racisme, contre la discrimination en milieu de travail. Merci. Melanie, à toi la suite.

Melanie Kwong: Il y a une deuxième partie à la question précédente qui était très détaillée comme question. Spécifiquement, si je pouvais faire un suivi. Si on pourrait savoir... La personne note qu'elle a une impression que plus d'appui pourrait être offert aux employés en question, et aimerait savoir quand Parcs Canada va amorcer son travail et qui va être impliqué dans la création de notre plan d'action.

Line Lamothe: Merci. Tel que mentionné, nous allons avoir des sessions virtuelles débutant en janvier où tous les employés vont être invités à participer et aider à élaborer nos prochaines étapes. Donc, nous allons avoir des mesures concrètes à prendre, et voir comment on peut modifier notre milieu de travail.

Donc, je dirais donc restez à l'écoute, nous aurons des sessions virtuelles où vous pouvez tous participer pour nous assurer que nous sachions quoi faire et quelles mesures prendre pour améliorer le milieu de travail. Merci.

Melanie Kwong: Et merci beaucoup à toi Line. C'est un sujet très important qu'on a envie de voir des démarches au mois de janvier. Merci.

La prochaine question est adressée à Christine Loth-Bown. Vu la pandémie en cours, et compte tenu des risques que la COVID porte, y a-t-il des directives quant à la consultation avec des partenaires autochtones dont nous devons être conscientisés ?

Christine Loth-Bown: Merci de la question. Nous avons émis des directives pour intéresser toutes les personnes que cela intéresse, mais en bref, cela est de la plus haute importance parce que nous devons être très prudent et respectueux. Il y a là bien sûr des directives mais elles ne s'appliquent pas à tout le monde. Certaines communautés nous ont dit qu'en raison de la capacité, qu'en raison du stress dans les collectivités, elles ne peuvent pas se prêter à la consultation et nous avons donc respecté cela. Par ailleurs, il y a par exemples d'autres collectivités qui ont parlé à des services sur le terrain et qui tiennent des consultations

ouvertes, et donc là, nous répondons au moyen de séances de consultation, et nous faisons cela en respectant les principes de la Covid, donc séances virtuelles et nous avons des discussions avec distanciation sociale et ainsi de suite. Et nous avons envoyé des courriels et d'autres correspondances, et nous avons eu d'autres possibilités pour que l'on puisse participer et avoir des séances d'informations.

Melanie Kwong : Merci. La prochaine question est pour Michael Nadler. Et la question est la suivante : Que réserve l'avenir au programme d'Initiation au camping (to Learn to Camp)?

Michael Nadler: Merci de cette question, c'est un plaisir pour moi d'y répondre. Tout d'abord, je félicite Nicole pour l'excellent travail et pour son excellent exposé, excellent travail effectué par elle-même et son équipe au cours des derniers mois sur le programme d'Initiation au camping. Donc, je suis très fier de cette initiative et pour la réussite qui a profité à des milliers de Canadiens, qui leur a permis de profiter du plein air. Et bien, c'est sûr que le programme tel qu'il existe maintenant, va prendre fin le 31 mars. Mais n'ayez crainte, nous préparons une proposition visant son renouvellement. Et on a constaté dans le dernier exposé budgétaire fédéral, on prévoit un financement stratégique pour ce type de programme. Donc, je pense que les planètes s'alignent, et qu'il devrait pouvoir recommencer. J'ai déjà dit à mon équipe que nous allons continuer à poursuivre le programme l'année prochaine peu importe ce qui arrive. Mais si, pour une raison ou une autre le programme n'est pas renouvelé, et bien, certainement que nous allons travailler à son renouvellement l'année suivante.

Melanie Kwong: Merci beaucoup Michael. J'aimerais vous dire que nous avons reçu toute une série de questions suite aux réponses que Line Lamothe a données. J'aimerais peut-être demander à Ron de parler de façon générale de la question de l'inclusion.

Ron Hallman: Merci beaucoup Melanie, merci beaucoup Line de votre réponse. Et j'aimerais ajouter que j'appuie totalement tout ce que Line a dit sur l'importance d'entreprendre ce travail. Mais je dois dire, depuis que nous avons vu ces terribles images aux actualités, qui ont mené aux initiatives de « *black lives matter* », et pas seulement au Canada, pas seulement à l'extérieur du Canada, mais au Canada, soyons honnêtes, ça nous a beaucoup affecté, beaucoup touché, peu importe où on habite, d'où nous venons.

Moi, ça a touché ma famille, mes filles, tout le monde a été horrifié, atterré pour les mesures absolument atroces que nous avons pu voir perpétrées par certains individus. Dans les jours qui ont suivi la réaction de « *black live matter* », nous avons pris des mesures pour nous rappeler ce que nous avons déjà fait et ce que nous essayons de faire.

Nous avons communiqué avec nos effectifs en matière de racisme et du besoin de lutter contre le racisme. Le silence ne suffit pas, il faut prendre des mesures concrètes pour lutter contre le racisme, et dans mes commentaires de tout à l'heure, j'ai identifié ce que nous entendons faire sur l'accessibilité, l'équité, parce que je pense que nous avons à cœur d'user de respect pour toutes les personnes de groupes revendiquant l'équité, parfois qui participent à plusieurs de ces groupes, et voilà pourquoi nous voulons, dans notre structure de gouvernance, c'est-à-dire la base de ce que deviendront nos politiques et programmes, et nous allons vouloir utiliser la loupe de l'égalité des genres, de l'équité, de façon à ce que toutes ces collectivités soient incluses dans le travail que nous faisons.

J'ai participé à plusieurs rencontres au gouvernement, à l'extérieur du gouvernement, avec les réseaux de leadership, notamment de la collectivité noire de Parcs Canada, et nous

avons discuté à la table des sous-ministres. Nous avons du travail à faire, pas seulement auprès de nos employés, mais auprès de nos visiteurs, dans les parcs nationaux, et qui seront peut-être nos futurs employés. Si nous leurs démontrons que nous sommes le type d'employeur pour lequel ils aimeraient travailler. Ces problèmes sont systémiques. Le racisme systémique existe. Les préjugés inconscients contre la collectivité noire, d'autres minorités visibles, les personnes ayant un handicap, les gens de la communauté LGBTQ+ et d'autres.

Je crois que ces défis systémiques requièrent une approche à long terme qui soit systémique elle aussi. À la question qui a été posée : Est-ce qu'il y a un plan de lutte contre le racisme chez Parcs Canada ? La réponse est que nous n'avons pas encore ce plan d'action. Nous en constituons la base, incluant une structure régionale de champions qui sera appuyé par des réseaux. Dès janvier, nous allons mobiliser des collègues intéressés à l'équité et à d'autres groupes d'équité qui vous touchent. Ce travail va commencer en janvier. Et j'espère que vous allez vous joindre à nous dans ce travail, et s'il y a des domaines qui vous intéressent particulièrement, et je pense que c'est ainsi que collectivement, ensemble, nous allons rédiger un plan d'action qui nous conviendra à tous, qui nous mènera vers l'équité pour tous chez Parcs Canada. Merci ! À vous la parole Melanie.

Melanie Kwong: Merci beaucoup Ron, merci à tous ceux qui nous font parvenir des questions. Ce qu'on aime bien, c'est peut-être avez-vous un texte préparé, mais vous vous n'y en tenez pas. J'aimerais vous rappeler que toutes les questions qui nous parviennent et auxquelles on n'aura pas eu le temps de répondre, vu les contraintes de temps, nous allons les considérer et les examiner et nous vous feront part de notre réponse ultérieurement. Merci beaucoup.

Nous avons par contre du temps à consacrer à d'autres questions, et voici une question pour nos collègues de la politique et des investissements stratégiques sur le retour au travail au bureau.

Melanie Kwong : La question est pour David, et possiblement une partie pour Line, et on commencera avec David. Comment entrevoyez-vous le retour dans les bureaux de Parcs Canada?

David Millar: Merci Melanie. Alors, le retour va être graduel, et ça va se faire quand les conseils les ministères de la santé publique vont indiquer que nous sommes prêts à avoir tous les employés dans les milieux de travail. Nous savons qu'il y a déjà plusieurs gens qui travaillent à leur lieu de travail, les gens qui participent à l'application ou mises en œuvres des services critiques, par exemple. Et nous savons aussi qu'il y a d'autres employés qui voudrons avoir l'avantage de travailler au lieu de travail, au bureau, par exemple. Mais c'est important que nous avons un plan pour nous assurer que nos employés sont sécurés. Nous sommes en train de développer les plans, les outils pour la santé et sécurité, et pour avoir tous les employés dans les édifices, dans les bureaux, Mais nous allons changer notre approche sûrement quand nous sommes certains que l'environnement public en regard de la pandémie est approprié pour un changement.

Donc, pour que ce soit très clair, nous sommes très conscients qu'il y a des employés qui n'ont pas eu accès à leurs bureaux, mais qui ont besoin d'avoir accès pour faire leur travail. La transition se fera étape par étape. Nous savons qu'il y a déjà des gens qui sont retournés au bureau, qui s'occupent des services critiques, services essentiels. Mais qu'il y aurait

d'autres gens qui auront avantage à avoir accès à nos bureaux, mais nous allons nous assurer qu'ils disposeront des outils nécessaires et des mesures nécessaires pour assurer leur sécurité. Et voilà tout ce que j'ai à dire pour l'instant. Merci. Je donne la parole à Line.

Line Lamothe : Merci David. Je voudrais ajouter et parler de la partie au niveau de nos protocoles sur les maladies infectieuses, nous assurer que nos employés ont l'information, la formation ainsi que les équipements de protection individuelle qui seront requis pour le genre de travail qu'ils font. S'assurer que les mesures de santé publique sont connues et suivies. Donc, nous savons au niveau de l'éloignement physique, l'hygiène des mains, le port du masque. Donc s'assurer également que les autres mesures mises en place par nos comités de santé et sécurité locaux sont suivies.

Il faut être informé et connaître nos protocoles en matière de maladies transmises, et que tout notre personnel bénéficie de l'équipement de protection individuel leur permettant d'effectuer leur travail. Alors respecter la distanciation que nous allons mettre en place, avoir de bonnes mesures d'hygiène Et le port du masque. À toi Melanie.

Melanie Kwong: Merci beaucoup ! La prochaine question est pour Michael Nadler et la question est en anglais : qu'envisagez-vous pour les frais en 2021?

Michael Nadler: Merci, excellente question ! J'aimerais souligner le travail effectué par l'équipe qui travaille sur nos coûts, si vous voulez, et les tarifs que nous demandons. Ça touche toutes les unités partout au Canada. Il y aura probablement des changements en janvier. Donc, alors on travaille à ce dossier. Et vous savez sans doute que nous avons une proposition en quatre volets pour notre ministre sur notre structure de frais. Donc, c'est à l'étude, ça fait l'objet de séances de briefing récemment, et nous sommes confiants que le ministre approuvera cette proposition. Mais janvier arrive à grands pas, peu importe ce qui arrive, les gens qui travaillent là-dessus devraient recevoir des communications de la part de mon bureau très tôt, de façon à pouvoir gérer la situation en janvier, et il devrait y avoir une déclaration publique en janvier au sujet des grilles de tarifs pour l'année qui vient. Merci.

Melanie Kwong: Merci beaucoup Michael. Merci d'avoir posé la question. Je pense qu'il se peut que line gagne le concours pour le plus de questions, mais c'est une question pour toi, Line. Est-ce qu'on a tenu compte de l'impact sur les femmes suite au congé 699.

Line Lamothe: Merci Melanie pour la question. C'est une très bonne question. J'aimerais préciser qu'après consultation avec les agents négociateurs, le Conseil du trésor a modifié les lignes directrices et a fourni de nouvelles lignes directrices quant à l'application du 699. Il peut être évalué selon le cas par cas et selon les circonstances individuelles de chacun. Et évidemment après avoir considéré les dispositions du travail à distance ou du travail modifié, ou encore les horaires de travail flexibles, si c'est possible pour les employés, et également avoir considéré les autres congés payés prévus dans la convention collective ou les termes et conditions d'emploi des employés. Donc, dans ces changements, dans les modifications à nos lignes directrices, cinq type de situations où on peut se prévaloir du congé 669, donc la première situation c'est si un employé a des symptômes ou doit être en période d'isolement, la deuxième situation c'est si un employé a une interdiction par la Covid, la troisième situation lorsqu'un employé a un risque élevé de symptômes grave lié à la Covid, la quatrième concerne les responsabilités de proche aidant, et la cinquième c'est les limitations liées au travail ou d'ordre technologique. Donc, vous pourrez trouver de plus amples renseignements

sur le site ParcsNet et nous vous encourageons d'avoir des conversations avec vos superviseurs, vos gestionnaires quant à vos propres situations. Merci beaucoup. À toi Melanie.

Melanie Kwong : Merci beaucoup! Je veux juste prendre l'occasion de remercier encore les membres du comité exécutif pour les réponses. J'aimerais aussi remercier les collègues qui nous ont mentionné plus tôt dans la séance que la vidéo n'a pas fonctionné pour tout le monde.

Merci beaucoup pour la période de questions-réponses, et j'aimerais maintenant remercier les collègues qui nous ont dit qu'ils n'avaient pas vu toute la vidéo. Nous allons essayer de vous l'offrir de nouveau, et ensuite nous allons passer à Ron pour les remarques de clôture. Donc, voici la vidéo.

[Vidéo]

Melanie Kwong: Et maintenant pour conclure, j'aimerais inviter Ron à faire quelques observations pour conclure.

Ron Hallman : Merci Melanie pour ton rôle en tant que maître de cérémonie aujourd'hui. J'aimerais aussi remercier nos collègues Line, Darlene, Catherine, Christine, Michael, Andrew, David, et Jaclyn pour leur participation à notre séance de questions-réponses aujourd'hui. Et bien sûr un grand merci à Nicole de l'unité de gestion de la Colombie-Britannique et à Pierre, Jane, Michel et Spencer de des services de la gestion du feu.

Il est toujours merveilleux d'apprendre au sujet du travail important de nos collègues, et je suis ravi que nous ayons été en mesure de mettre en valeur une partie de l'excellent travail réalisé par les équipes de Parcs Canada cette année. Je veux aussi remercier chacun d'entre vous de votre présence aujourd'hui, votre participation active a été sincèrement apprécié.

Et tandis que j'ai votre attention, j'espère vraiment que vous prendrez tous et toutes le temps de participer au sondage auprès des fonctionnaires fédéraux qui se déroulent actuellement. Il est important pour moi que nous connaissions votre point de vue sur votre milieu de travail et je vous encourage donc à faire entendre votre voix.

À l'approche de l'hiver, je vous rappelle de demeurer tous vigilants, continuons de suivre les recommandations en matière de santé et sécurité au travail, lorsqu'il est question de nous protéger et de protéger nos collègues et nos visiteurs contre le virus.

Merci à tous encore une fois pour tout ce que vous faites, non seulement pour contribuer à aplatir la courbe, mais pour faire progresser le travail important de Parcs Canada au service de la population Canadienne. Pendant cette période exceptionnelle, nous sommes réellement plus fort ensemble parce que nous sommes tous ensemble concernés en tant qu'équipe unie avec une seule vision, une seule voix.

Merci.