



Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada

Date d'entrée en vigueur : le 1^{er} juin 2024



Parcs
Canada

Parks
Canada

Canada

Titre : Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada

Date d'approbation : le 10 mai 2024

Date d'entrée en vigueur : le 1^{er} juin 2024

Document annulé : Cette directive annule les *Conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor* adoptées en 2002.

Ressource : Direction générale des ressources humaines et du mieux-être des employés

Parcs Canada :

Réa McKay Vice-présidente Ressources humaines et mieux-être des employés	Karine Renoux Directrice exécutive Gestion des stratégies du milieu de travail
Site intranet :	

Révision : La présente directive sera réexaminée tous les trois ans par la vice-présidente, Ressources humaines et mieux-être des employés, et mise à jour le cas échéant.

Modifications :

Changement	Date	Approbation

Table des matières

1.	Date d'entrée en vigueur.....	4
2.	Application	4
3.	Contexte	4
4.	Définitions	5
5.	Énoncé de directive.....	5
6.	Exigences	5
7.	Conséquences	6
8.	Références.....	7
9.	Demandes de renseignements	7
	Annexe – Conditions d'emploi.....	8
	Partie 1 – Définitions	8
	Partie 2 – Rémunération.....	13
	Partie 3 – Administration de la rémunération.....	27
	Partie 4 – Travailleurs occasionnels et contrats de moins de trois mois.....	34
	Partie 5 – Emploi continu	37
	Partie 6 – Employés occupant plusieurs postes saisonniers de durée indéterminée à Parcs Canada...	39

1. Date d'entrée en vigueur

Cette directive prend effet le 1er juin 2024. Elle remplace le document *Conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor (2002)* précédemment adopté par Parcs Canada.

2. Application

2.1 La présente directive s'applique aux personnes nommées à Parcs Canada au sens de l'article 2 de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), à moins qu'elles ne soient exclues par des lois, des règlements ou des décrets spécifiques.

2.2 La présente directive ne s'applique pas aux membres du groupe de la direction de Parcs Canada, car ils sont assujettis à la [Politique de gestion des cadres supérieurs de Parcs Canada](#), ni aux étudiants.

3. Contexte

3.1 La présente directive vise à assurer l'application équitable, précise, uniforme, transparente et opportune des conditions d'emploi à Parcs Canada.

Aux fins de la présente directive, les personnes nommées ou mutées à Parcs Canada comprennent les personnes nommées ou mutées à un poste :

- d'une durée indéterminée (y compris les employés saisonniers) ;
- d'une durée de trois mois ou plus ;
- d'une durée inférieure à trois mois ;
- de travailleur occasionnel ;
- selon les besoins ;
- d'employé occupant un poste exclu ;
- d'employé appartenant à un groupe non représenté ;
- à temps partiel ;
- de travailleur à temps partiel.

3.2 L'annexe de la présente directive donne une orientation à Parcs Canada sur l'administration des conditions d'emploi. Elle définit les exigences obligatoires pour l'application et l'administration des conditions d'emploi qui ne sont pas couvertes par la convention collective, d'autres textes législatifs de Parcs Canada ou tout autre texte législatif.

3.3 À l'exception des conditions d'emploi énoncées dans la partie 4 de l'annexe, ainsi que de la *Directive sur les conditions d'emploi de certains groupes et niveaux exclus et non représentés*, en cas de conflit ou d'incompatibilité entre une disposition de la convention collective et la *Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada*, ce sont les dispositions de la convention collective qui s'appliquent.

3.4 Cette directive est émise en vertu de l'article 13 (3) de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).

3.5 Le directeur général de l'Agence a le pouvoir d'approuver ou de modifier cette directive.

3.6 La présente directive doit être lue conjointement avec ce qui suit :

[Convention collective de Parcs Canada](#)

[Loi sur l'Agence Parcs Canada](#)

[Loi sur la gestion des finances publiques](#)

[Loi sur la pension de la fonction publique](#)

[Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#)

4. Définitions

Les définitions utilisées pour l'interprétation de la présente directive figurent à la partie 1 de l'annexe.

5. Énoncé de directive

5.1 L'objectif de la présente directive est d'assurer des pratiques saines, uniformes et efficaces en ce qui concerne l'administration des conditions d'emploi à Parcs Canada.

5.2 Voici les résultats attendus de la présente directive :

- les personnes nommées à Parcs Canada reçoivent une compensation monétaire et non monétaire appropriée ;
- les conditions d'emploi sont gérées de manière équitable, précise, uniforme, transparente et opportune.

6. Exigences

6.1 La vice-présidente, Ressources humaines et Mieux-être des employés ou toute autre personne nommée par le directeur général de l'Agence est responsable de ce qui suit :

- s'assurer que la structure organisationnelle, les ressources, les systèmes, les normes de service et les contrôles sont en place pour garantir que les conditions d'emploi énoncées dans l'annexe sont administrées en temps opportun et de manière précise, conformément aux autorités compétentes en matière de ressources humaines ;
- s'assurer que les responsables de l'administration de la gestion de la rémunération, des ressources humaines et toute personne chargée de l'application et de l'administration quotidiennes de la présente directive fournissent des renseignements exacts, uniformes et opportuns aux personnes nommées à Parcs Canada en ce qui a trait aux conditions d'emploi.

6.2 Les gestionnaires des personnes nommées à Parcs Canada sont responsables de ce qui suit :

- veiller à ce que les autorisations documentées appropriées soient fournies aux ressources humaines en temps utile ;
- fournir aux personnes des renseignements sur les conditions d'emploi énoncées dans l'annexe, la convention collective et d'autres instruments de politique de Parcs Canada.

6.3 Exigences en matière de suivi et de rapports

La vice-présidente, Ressources humaines et mieux-être des employés ou toute autre personne nommée par le directeur général de l'Agence est responsable du contrôle du respect de cette directive :

- établir des contrôles pour garantir que les conditions d'emploi énoncées dans l'annexe sont administrées conformément aux autorités compétentes ;
- élaborer et mettre en œuvre des processus et des procédures qui permettront une application et une gestion efficaces et effectives des conditions d'emploi ;
- examiner en permanence les processus et procédures associés à l'administration des conditions d'emploi afin d'évaluer l'exactitude et l'opportunité de leur application et de mettre en œuvre des mesures correctives en temps opportun ;
- établir des normes pour la fourniture de services liés à la gestion et à l'application des conditions d'emploi et contrôler le respect des dispositions énoncées dans la présente directive.

6.4 Révision

Conformément à l'article 35 (1) de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), le directeur général de l'Agence doit, au moins tous les cinq ans, faire préparer par une personne ou un organisme autre que l'Agence ou l'un de ses dirigeants ou employés, un rapport sur la cohérence de son régime de ressources humaines avec les valeurs et les principes qui doivent régir la gestion de ses ressources humaines.

7. Conséquences

7.1 En cas de non-conformité, le directeur général de l'Agence est chargé de prendre des mesures correctives avec les personnes ayant reçu une délégation de pouvoir dans le cadre de la présente directive. Les mesures correctives peuvent aller de la formation à la suspension ou au retrait de l'autorité déléguée, en passant par l'adoption de mesures disciplinaires, ou toute combinaison de ces mesures.

7.2 Les unités fonctionnelles sont tenues de prendre en charge, sur leur budget, les coûts liés à des erreurs ou à une application inappropriée des conditions d'emploi.

8. Références

8.1 Autres législations/réglementations pertinentes

[Loi sur l'assurance-emploi](#)

[Régime de pensions du Canada](#)

[Règlement sur les avances comptables](#)

[Règlement sur le paiement électronique](#)

[Règlement sur l'émission des chèques, 1997](#)

8.2 Instruments politiques et publications connexes

[Cadre des politiques de gestion de la rémunération](#)

[Directive sur les conditions d'emploi de certains groupes et niveaux exclus et non représentés de Parcs Canada](#)

[Directive sur les conditions d'emploi pour les cadres supérieurs de Parcs Canada](#)

[Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#)

[Instrument de délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines](#)

[Instrument de délégation des pouvoirs de dépenser et des pouvoirs financiers](#)

9. Demandes de renseignements

Veillez acheminer les questions relatives à cette directive à votre conseiller en relations du travail.

Annexe — Conditions d'emploi

Partie 1 — Définitions

Administration publique centrale (*core public administration*)

Désigne les ministères mentionnés à l'annexe I et les autres secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à l'annexe IV de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#),

Affectation intérimaire (*acting appointment*)

Situation dans laquelle une personne est tenue d'exécuter de manière substantielle et temporaire les fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant au moins la période de qualification spécifiée dans la convention collective ou les conditions d'emploi applicables au niveau de titularisation de la personne.

Agence (*Agency*)

L'Agence Parcs Canada créée par l'article 3 de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#). Parcs Canada est un employeur distinct au sens de l'annexe V de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

Convention collective (*collective agreement*)

Accord écrit, conclu en vertu de la partie 1 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), entre Parcs Canada et un agent négociateur, contenant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.

Conversion de la classification (*classification conversion*)

Changement apporté à la méthode d'établissement de la valeur relative du travail pour un groupe professionnel, avec pour conséquence une nouvelle structure salariale.

Directeur général de l'Agence (*Chief Executive Officer*)

Sous la direction du ministre, il assure le contrôle et la gestion de Parcs Canada et de toutes les questions qui s'y rapportent. Le directeur général de l'Agence tient le rang et exerce tous les pouvoirs d'un administrateur général d'un ministère.

Emploi continu (*continuous employment*)

Une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, telles que définies dans la [Loi sur la pension de la fonction publique](#), avec des pauses autorisées uniquement dans les conditions d'emploi applicables à la personne.

Employé (*employee*)

Aux fins de la présente directive, il s'agit d'une personne nommée ou mutée à Parcs Canada.

Employé exclu (*excluded employee*)

Une personne qui occupe un poste qui a été défini par l'employeur, conformément à la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), comme n'étant pas représenté par un agent négociateur en raison de la nature des fonctions du poste.

Employé occupant un poste non représenté (*employee occupying an unrepresented position*)

Une personne nommée à un poste qui n'est pas représenté par un agent négociateur.

Fonction publique (*public service*)

A la signification donnée à cette expression dans la [Loi sur la pension de la fonction publique](#).

Forces canadiennes (*Canadian Forces*)

A la même signification que « force régulière » dans la [Loi sur la pension de la fonction publique](#).

Gendarmerie royale du Canada (*Royal Canadian Mounted Police*)

A la même signification que « force » dans la [Loi sur la pension de la fonction publique](#).

Gestionnaire (*Manager*)

Par gestionnaire, on entend « gestionnaire de personnel », défini comme suit : employé chargé d'exercer les pouvoirs qui lui sont délégués en matière de ressources humaines (c.-à-d. la délégation en matière de dotation en personnel ou de relations de travail). En plus de s'assurer que les résultats fonctionnels sont atteints et que les fonctions générales de gestion sont exécutées, un gestionnaire dirige des personnes, reconnaît et récompense les réalisations, gère le rendement, perfectionne les compétences des personnes, gère le changement et promeut les valeurs, l'éthique et la culture de l'organisation.

Heures supplémentaires (*overtime*)

Les heures autorisées travaillées par une personne en plus des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales et pour lesquelles la personne peut avoir droit à une rémunération en vertu des dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi.

Indemnité (*allowance*)

Indemnité payable conformément aux dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi pour un poste, ou pour certains des postes d'un groupe, en raison de fonctions de nature particulière. Il peut également s'agir d'une rémunération pour des tâches qu'une personne est tenue d'accomplir en plus de celles liées à son poste.

Indéterminé (*indeterminate*)

La période indéfinie pour laquelle une personne est nommée à Parcs Canada en vertu de l'article 13 (1) de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).

Journées de rémunération (*compensation days*)

Les jours d'une période de paie autres que les jours de repos désignés.

Mise en disponibilité (*lay-off*)

La situation dans laquelle une personne dont l'emploi à Parcs Canada a pris fin en vertu de l'article 13 (1) de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).

Mutation (*deployment*)

Conformément à la [Politique de dotation de Parcs Canada](#), il s'agit du déplacement d'un employé d'un poste à un autre qui ne constitue pas une promotion ou une augmentation de l'horaire de travail annuel et qui ne fait pas passer la période d'emploi de la personne d'une durée déterminée à une durée indéterminée.

Niveau de classification inférieur (*lower classification level*)

Poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste précédent, et auquel l'employé est nommé en vue d'en exercer les fonctions ; soit une différence de 1 dollar ou plus pour les taux annuels et de 0,01 dollar ou plus pour les taux horaires.

Niveau de classification supérieur (*higher classification level*)

Dans le cas d'une nomination intérimaire, il s'agit d'un niveau où le taux de rémunération annuel maximum dépasse le taux de rémunération annuel maximum du niveau de titularisation de la personne, c'est-à-dire une différence de 1,00 dollar ou plus pour les taux annuels et de 0,01 dollar ou plus pour les taux horaires.

Niveau de titularisation (*substantive level*)

Le groupe et le niveau auquel une personne a été nommée ou mutée en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), à l'exception d'une nomination intérimaire.

Période d'augmentation d'échelon de rémunération (*pay increment period*)

En ce qui concerne un poste, la période entre les augmentations de salaire pour le poste, comme indiqué dans la convention collective ou les conditions d'emploi.

Période déterminée de moins de trois mois (*term of less than three months*)

Une personne nommée pour une période déterminée de moins de trois mois en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).

Période déterminée de trois mois ou plus (*term of three months or more*)

Une personne nommée pour une période déterminée de trois mois ou plus en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).

Période de rétroactivité (*retroactive period*)

Dans le contexte de la négociation collective, la période allant de la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération révisés rétroactivement jusqu'à la veille du jour où la convention collective est signée, où la décision arbitrale est rendue ou où la conversion de la classification est autorisée.

Personne ayant le pouvoir délégué (*person with delegated authority*)

Personne désignée en vertu de [l'instrument de délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines de Parcs Canada](#) pour l'application et l'administration des conditions d'emploi.

Personne nommée à titre de travailleur occasionnel (*casual worker*)

Une personne employée à titre occasionnel en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#). Un travailleur occasionnel ne peut travailler pour Parcs Canada plus de 120 jours par année civile.

Poste exclu (*excluded position*)

Un poste défini par l'employeur, conformément à la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), comme n'étant pas représenté par un agent négociateur en raison de la nature des fonctions du poste.

Poste non représenté (*unrepresented position*)

Un poste qui n'est pas représenté par un agent négociateur.

Protection salariale (*salary protection*)

Il s'agit du taux de rémunération applicable à l'ancienne classification prescrite par le niveau de titularisation de la personne avant une reclassification ou une conversion de classification ou à la suite d'un ajustement des effectifs.

Reclassification (*reclassification*)

Changement du groupe ou du niveau professionnel d'un poste, ou les deux, à la suite d'un examen ou d'un audit du travail effectué pour ce poste.

Rémunération (*remuneration*)

Rémunération et indemnités.

Rémunération d'intérim (*acting pay*)

La rémunération qu'une personne reçoit lorsqu'elle est tenue d'accomplir une grande partie des tâches d'un niveau de classification supérieur, à condition qu'elle satisfasse à la période de qualification minimale spécifiée dans la convention collective ou les conditions d'emploi applicables au niveau de titularisation de la personne.

Révision (*revision*)

Une modification du ou des taux de rémunération applicables à un groupe ou à un niveau professionnel.

Selon les besoins (*as and when required*)

S'entend de la situation où ; une personne dont les heures de travail ne sont pas officiellement établies est appelée à se présenter au travail sur demande, habituellement pour répondre à un besoin urgent.

Service continu (*continuous service*)

Une période d'emploi ininterrompue dans la fonction publique dans le cadre de la détermination du taux de rémunération lors de la nomination. Le service continu est interrompu lorsque l'emploi cesse entre deux périodes d'emploi dans la fonction publique pendant au moins un jour de rémunération.

Temps partiel (*part-time*)

Personne qui est habituellement tenue de travailler plus du tiers de la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire normale fixée pour les personnes qui effectuent un travail semblable, mais qui travaille moins.

Texte législatif (*enactment*)

Inclus un règlement, une ordonnance, une directive ou tout autre instrument établi sous l'autorité d'une loi ou d'une autre autorité.

Travailleur à temps partiel (*part-time worker*)

Personne qui n'est pas habituellement tenue de travailler plus du tiers de la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire normale fixée pour les personnes qui effectuent un travail semblable.

Travailleur saisonnier (*seasonal employee*)

Employé à durée indéterminée exerçant des fonctions de nature saisonnière.

Trésor (*Consolidated Revenue Fund*)

A la même signification que dans la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

Partie 2 — Rémunération

2.1 Habilitation

Sous réserve des dispositions de la présente directive et de tout autre texte législatif de Parcs Canada, une personne nommée ou mutée à Parcs Canada a le droit d'être rémunérée, pour services rendus, au taux de rémunération approprié prévu dans la convention collective ou au taux approuvé par Parcs Canada pour le groupe et le niveau de classification de la personne.

2.1.1 Double rémunération

À moins qu'une loi du Parlement ne l'autorise, aucun paiement supplémentaire à la rémunération applicable au poste de la personne (en d'autres termes, son poste d'attache) ne peut être effectué sur le Trésor à une personne au titre des services qu'elle a rendus, à moins que le responsable de Parcs Canada ayant reçu délégation de pouvoir pour le poste d'attache de la personne ne certifie par écrit que, à son avis, l'exécution du service supplémentaire ne nuit pas à l'efficacité de la personne dans son poste d'attache.

2.2 Taux de rémunération

Le taux de rémunération d'une personne nommée ou mutée à un poste à Parcs Canada est fondé sur la prestation d'un service continu et est déterminé conformément au présent article.

2.2.1 Lors d'une nomination en dehors de la fonction publique

2.2.1.1 Sous réserve de la présente directive et de tout autre texte législatif de Parcs Canada, le taux de rémunération d'une personne nommée de l'extérieur de la fonction publique à Parcs Canada doit être le taux minimum de l'échelle de rémunération applicable au poste auquel la personne est nommée.

2.2.1.2 La personne investie du pouvoir délégué a le pouvoir discrétionnaire de nommer une personne au-dessus du salaire minimum uniquement lorsque l'une des conditions suivantes s'applique :

- a. il existe une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine d'activité, comme le montrent les enquêtes locales ou régionales sur le marché du travail réalisées par des institutions reconnues ;
- b. il est difficile de pourvoir le poste avec des candidats qualifiés (p. ex., le taux de salaire minimum n'est pas compétitif par rapport aux taux offerts par les employeurs locaux ou régionaux pour des fonctions similaires) ;
- c. les conditions opérationnelles exigent la présence d'une personne hautement qualifiée ou expérimentée qui peut assumer toutes les fonctions du poste dès son entrée en fonction (p. ex., il n'y a pas d'autre solution que de verser un salaire supérieur au minimum, parce que la formation d'une personne novice imposerait une charge inacceptable à l'organisation qui l'emploie).

2.2.2 Lors d'une nomination ou d'une mutation au sein de la fonction publique

Lors d'une nomination ou d'une mutation

2.2.2.1 Le taux de rémunération lors de la nomination ou de la mutation d'une personne de Parcs Canada, d'une personne de la fonction publique ou d'un membre de la Gendarmerie royale du Canada ou des Forces canadiennes à un poste auquel s'applique la présente directive doit être établi conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées dans la présente annexe.

2.2.2.2 Lorsqu'une personne est promue ou mutée le jour où une augmentation de salaire aurait été due, le taux de rémunération de cette personne dans cette position le jour précédant immédiatement la nomination ou la mutation est réputé avoir été le taux de rémunération qu'elle aurait reçu si l'augmentation de salaire avait été due à cette date.

En promotion

2.2.2.3 La nomination d'une personne décrite au point 2.2.2.1 constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximal applicable au poste auquel cette personne est nommée dépasse le taux de rémunération maximal applicable au niveau de titularisation de la personne immédiatement avant la nomination, par l'une des mesures suivantes :

- a. un montant égal au moins à la plus faible majoration de salaire pour le nouveau poste auquel la personne est nommée, si ce poste est associé à plus d'un taux de rémunération ;
- b. un montant égal à au moins 4 % du taux de rémunération maximal du poste occupé par la personne avant cette nomination, si le poste auquel elle est nommée n'est associé qu'à un seul taux de rémunération.

2.2.2.4 Sous réserve des paragraphes 2.2.2.2, 2.2.3.1 et 2.4.2.7, le taux de rémunération lors d'une promotion doit être le taux de rémunération le plus proche de celui auquel la personne avait droit dans son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination qui lui donne une augmentation de salaire telle que spécifiée au paragraphe 2.2.2.3 ci-dessus ou un montant égal à au moins 4 % du taux de rémunération maximal du poste auquel la personne est nommée lorsque le salaire du poste auquel la nomination est faite est régi par la rémunération au rendement.

Au moment de la mutation

2.2.2.5 Une personne décrite au point 2.2.2.1 est mutée lorsque la mutation à un poste auquel s'applique la présente annexe ne constitue pas une promotion au sens du point 2.2.2.3 ci-dessus ou une rétrogradation au sens du point 2.2.2.8 ci-dessous.

2.2.2.6 Sous réserve des paragraphes 2.2.2.2, 2.2.3.1 et 2.4.2.7, lorsque la mutation d'une personne d'un poste à un autre constitue une mutation, la personne doit être rémunérée au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être inférieur, du taux de rémunération auquel elle avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la mutation ou, en l'absence d'un tel taux, au taux de rémunération maximal pour le poste auquel elle est mutée.

Sur la rétrogradation

2.2.2.7 Une personne est rétrogradée lorsque, conformément au paragraphe 13 (1) de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), elle est nommée ou mutée à un poste auquel s'applique la présente annexe et dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui qui s'appliquait à son ancien niveau de titularisation.

2.2.2.8 Sous réserve des paragraphes 2.2.2.2, 2.2.3.1 et 2.4.2.7, lorsqu'une personne décrite au paragraphe 2.2.2.1 est rétrogradée, elle doit recevoir le taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans le dépasser, du taux de rémunération auquel elle avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination.

2.2.3 Lors d'une nomination à la suite d'une déclaration d'excédent ou d'une mise en disponibilité

2.2.3.1 Sauf disposition contraire, lorsqu'une personne qui a été mise en disponibilité est renommée à un poste dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité, elle est rémunérée comme si, au moment de sa nomination, elle occupait un poste du même groupe et du même niveau que le poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité et que le taux de rémunération de ce poste était le taux de rémunération de ce poste au moment de la nouvelle nomination.

2.3 Révision des taux de rémunération

2.3.1 Les personnes nommées ou mutées à Parcs Canada bénéficient d'une révision de leur rémunération conformément aux dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi.

2.3.2 Lorsque la révision de la rémunération est rétroactive, les personnes nommées ou mutées à Parcs Canada ou les personnes qui y étaient officiellement employées ou, en cas de décès, la succession des personnes nommées ou mutées à Parcs Canada ou des personnes qui y étaient officiellement employées pendant la période de rétroactivité doivent recevoir la révision de la rémunération conformément aux dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi.

2.4 Reclassement ou conversion de classification

2.4.1 Les personnes nommées ou mutées à Parcs Canada dont les postes sont :

- a. reclassés à un niveau dont le taux de rémunération maximal réalisable est inférieur ;
- b. reclassés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé ;
- c. convertis à un nouveau groupe professionnel, à un nouveau niveau, ou aux deux, ou à de nouveaux plans de classification, à de nouvelles structures de rémunération, ou aux deux, sont soumises au protocole d'entente applicable ou, en l'absence d'un tel protocole, aux dispositions énoncées dans la présente annexe.

2.4.2 Reclassement à un niveau dont le taux de rémunération maximal réalisable est inférieur

2.4.2.1 Avant qu'un poste ne soit reclassé à un niveau dont le taux de rémunération maximal réalisable est inférieur, le titulaire doit en être informé par écrit par la personne investie de l'autorité déléguée en matière de ressources humaines, ainsi que de la date d'entrée en vigueur de ce changement.

2.4.2.2 Nonobstant une reclassification vers le bas, un poste grevé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien niveau de classification. En ce qui concerne le taux de rémunération du titulaire, il s'agit d'un statut de protection salariale qui, sous réserve du point 2.4.2.4 ci-dessous, s'applique jusqu'à ce que le poste soit vacant ou jusqu'à ce que le maximum atteignable du niveau reclassifié, tel que révisé périodiquement, devienne supérieur à celui applicable, tel que révisé périodiquement, à l'ancien niveau de classification.

Remarques :

(1) L'expression « réputé avoir conservé à toutes fins utiles son ancien niveau de classification », telle qu'elle est utilisée au point 2.4.2.2 ci-dessus (et dans certains protocoles d'entente relatifs à ce sujet), doit être appliquée comme suit :

Lorsque le poste est :

- a. reclassé ou converti à un niveau dont le taux de rémunération maximal réalisable est inférieur ;
- b. sous réserve d'un protocole d'entente prévoyant une protection salariale et contenant l'expression « à toutes fins utiles »,

le titulaire du poste conserve les taux de rémunération et toutes les autres conditions d'emploi applicables au niveau de classification supérieur.

Dans toutes les autres situations, lors d'un reclassement ou d'une conversion de classification à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur, l'expression « à toutes fins utiles » ne s'applique qu'aux taux de rémunération.

(2) Dans la présente annexe, l'expression « taux de rémunération maximal réalisable » désigne le taux réalisable pour un rendement pleinement satisfaisant dans le cas des niveaux couverts par un plan de rémunération au rendement ou le taux de salaire maximal dans le cas de tous les autres niveaux de classification.

2.4.2.3 Parcs Canada doit faire tous les efforts raisonnables pour nommer le titulaire à un poste dont le niveau est équivalent à celui de l'ancien niveau de classification du poste.

2.4.2.4 Un titulaire qui refuse une offre de mutation à un poste situé dans la même zone géographique que celle visée au paragraphe 2.4.2.3, sans motif valable et suffisant, est immédiatement rémunéré au taux applicable au poste reclassé.

2.4.2.5 Les personnes visées par le paragraphe 2.4.2.3 sont considérées comme mutées (au sens de la présente annexe) aux fins de la détermination des dates d'augmentation salariale et du taux de rémunération.

2.4.2.6 Si le niveau de classification auquel le salaire de la personne est protégé cesse d'exister, les droits salariaux doivent être ajustés pour refléter les révisions approuvées, de temps à autre, pour le niveau de poste le plus récemment déterminé.

2.4.2.7 Lorsqu'une personne est nommée à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur parce qu'elle a été déclarée excédentaire ou qu'elle a été mise en disponibilité, elle est rémunérée conformément à la disposition relative à la protection salariale de la *Convention collective de l'Agence Parcs Canada, annexe K — Réaménagement des effectifs*. L'application de la disposition relative à la protection salariale ne sera en aucun cas limitée par cette directive. Toutefois, lorsque les règles de rémunération énoncées dans la présente annexe confèrent l'avantage d'une rémunération plus élevée, les dispositions relatives à la protection salariale ne s'appliquent pas.

2.4.3 Reclassement à un niveau dont le taux de rémunération maximal est supérieur

2.4.3.1 Lorsqu'un poste doit être reclassé à un niveau dont le taux de rémunération maximal accessible est plus élevé, la date d'entrée en vigueur du reclassement est déterminée par l'autorité de classification autorisée, en tenant compte de la date à laquelle les fonctions et responsabilités actuelles ont été attribuées au poste.

2.4.3.2 Le taux de rémunération et la date d'augmentation de salaire de la personne nommée au nouveau niveau du poste en vertu du paragraphe 2.4.3.1 doivent être calculés conformément à la convention collective, au plan de rémunération ou à la présente annexe, selon le cas.

2.4.4 Conversion de la classification à un nouveau groupe professionnel, à un nouveau niveau de classification ou aux deux, ou à de nouveaux plans de classification, à de nouvelles structures salariales ou aux deux.

2.4.4.1 Nonobstant la section 1 de la présente annexe, une personne dont le poste est converti à un nouveau groupe professionnel, à un nouveau niveau de classification ou aux deux, ou à un nouveau plan de classification, à une nouvelle structure salariale ou aux deux, a le droit de recevoir un taux de rémunération pour les services rendus à la date de la conversion de la classification, comme suit :

- a. les taux de rémunération applicables au poste occupé par la personne dans la nouvelle classification et le nouveau plan de rémunération ;
- b. les taux de rémunération applicables au poste occupé par la personne dans le cadre de l'ancienne classification et de l'ancien plan de rémunération ; ou
- c. les taux de rémunération applicables au poste occupé par la personne dans la nouvelle classification et le nouveau plan de rémunération immédiatement avant la conversion de la classification à la nouvelle classification et au nouveau plan de rémunération,

selon le taux maximal le plus élevé.

2.4.4.2 Lorsque les alinéas b) ou c) du paragraphe 2.4.4.1 s'appliquent, l'administration de la rémunération de la personne se fait conformément au paragraphe 2.4.2 de la présente annexe.

2.4.4.3 Lorsqu'un nouveau groupe professionnel, un nouveau niveau de classification ou les deux sont établis, ou qu'un nouveau plan de classification et une nouvelle structure salariale sont introduits pour un groupe professionnel établi, et que le poste est converti de l'ancien niveau à un niveau de classification dans le nouveau groupe professionnel, la personne occupant ce poste sera rémunérée à la date d'entrée en vigueur de cette conversion de classification au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être inférieur, du taux de rémunération qu'elle aurait autrement eu le droit de percevoir à cette date.

2.4.4.4 Sous réserve du paragraphe 2.4.4.5, la première augmentation de salaire suivant la conversion de la classification mentionnée au paragraphe 2.4.4.3 doit être calculée comme si cette conversion de la classification entraînait une mutation (telle que définie dans la présente annexe) du poste occupé à cette date dans l'ancien groupe professionnel, l'ancien niveau de classification ou les deux, ou dans l'ancienne classification et l'ancienne structure salariale.

2.4.4.5 Sous réserve du paragraphe 2.4.4.6, lorsque, lors de la conversion de la classification visée au paragraphe 2.4.4.4, une personne :

- a. qui est rémunérée au taux maximum de l'ancienne grille n'est pas rémunérée au taux maximum de la nouvelle grille ; ou
- b. reçoit, lors de la conversion de sa classification, une augmentation égale ou supérieure à celle qu'elle recevrait à la suite d'une promotion (telle que définie dans la présente annexe) ;

la première augmentation de salaire qui s'ensuit est déterminée comme si cette conversion de classification avait donné lieu à une promotion.

2.4.4.6 Lorsqu'une personne qui a été rémunérée au taux maximal de l'ancienne échelle salariale pendant une période d'un an ou plus est rémunérée à un taux qui n'est pas le taux maximal de la nouvelle échelle salariale, la personne ayant le pouvoir délégué en matière de ressources humaines peut accorder à cette personne la première augmentation de salaire par la suite à une date antérieure à la date déterminée au paragraphe 2.4.4.5.

2.5 Augmentations de salaire

- 2.5.1 Sous réserve de la présente annexe et de tout autre texte législatif pertinent, une personne occupant un poste pour lequel il existe un taux de rémunération minimal et maximal se voit accorder des augmentations de salaire jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux maximal pour le poste.
- 2.5.2 Sous réserve de toute autre disposition législative pertinente, l'augmentation de salaire correspond au taux de l'échelle salariale applicable au poste qui est immédiatement supérieur au taux auquel la personne est actuellement rémunérée.
- 2.5.3 En l'absence de convention collective, la période d'augmentation salariale est de 12 mois et est calculée conformément à la présente annexe.

2.5.4 Période d'augmentation salariale lors de la première nomination, de la promotion ou de la rétrogradation

Sous réserve des alinéas 2.5.4.1 a), b), c) et d) ci-dessous, lorsqu'une personne est nommée à un poste auquel s'applique la présente annexe, la première augmentation salariale de ce poste est exigible à la fin de la période d'augmentation salariale du poste, calculée à partir de la date de la nomination.

2.5.4.1 Période d'augmentation salariale lors d'une mutation

- a. lorsqu'une personne est mutée à un poste pour lequel la période d'augmentation salariale est de même durée que celle de son ancien poste, la première augmentation salariale est exigible à la fin de la période d'augmentation salariale calculée à partir de la date à laquelle elle aurait été calculée dans l'ancien poste.
- b. lorsqu'un employé saisonnier est muté à un poste auquel s'applique la présente annexe et qu'une augmentation de salaire serait exigible pour cette personne dans ce nouveau poste, l'augmentation de salaire est exigible pour cette personne pour le nouveau poste à la date à laquelle une augmentation de salaire aurait été exigible pour son ancien poste.
- c. lorsqu'une personne est mutée à un poste pour lequel la période d'augmentation de salaire est plus longue (par exemple, annuelle) que la période d'augmentation de salaire du poste précédent (par exemple, semestrielle), la première augmentation de salaire de cette personne est exigible à la fin de la période d'augmentation de salaire du nouveau poste, calculée à partir de la date à laquelle la période d'augmentation de salaire aurait été calculée dans l'ancien poste si la personne avait continué à occuper ce poste.
- d. lorsqu'une personne est mutée à un poste pour lequel la période d'augmentation de salaire est plus courte (par exemple, semestrielle) que la période d'augmentation de salaire du poste précédent (par exemple, annuelle), la première augmentation de salaire de cette personne dans le nouveau poste est exigible 12 mois après la dernière augmentation de salaire dans l'ancien poste ou après 6 mois dans le nouveau poste, selon ce qui se produit en premier.

2.5.5 Augmentations de salaire ultérieures

Chaque augmentation de salaire d'une personne, après la première augmentation de salaire qu'elle reçoit lorsqu'elle occupe un poste, est exigible à la fin de la période d'augmentation de salaire pour ce poste, calculée à partir de la date à laquelle la dernière augmentation de salaire pour ce poste est devenue exigible.

2.5.6 Refus d'augmentation de salaire

- a. sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous, une personne ayant le pouvoir délégué peut refuser une augmentation de salaire à une personne si elle n'est pas convaincue que cette personne remplit les fonctions de son poste de manière satisfaisante.
- b. lorsqu'une personne disposant d'une délégation de pouvoir a l'intention de refuser une augmentation de salaire à une personne, elle doit, au moins deux semaines et aux plus six semaines avant la date prévue pour l'augmentation de salaire, notifier par écrit son intention à la personne concernée.

2.5.7 Période d'augmentation de salaire en cas de refus d'augmentation de salaire

2.5.7.1 Nonobstant les dispositions de la présente annexe, lorsqu'une personne se voit refuser une augmentation de salaire le jour où elle est exigible, cette augmentation est exigible pour cette personne :

- a. le premier jour de tout mois spécifié par la personne investie du pouvoir délégué, avant la date à laquelle une augmentation de salaire serait exigible pour cette personne conformément à la présente annexe ; ou
- b. lorsque la personne investie du pouvoir délégué n'indique pas de mois en vertu de la présente section, le jour où une augmentation de salaire serait exigible pour cette personne conformément à la présente annexe.

2.5.7.2 Lorsqu'une augmentation de salaire est accordée à une personne le jour spécifié conformément à l'alinéa 2.5.7.1 a) ci-dessus, la première augmentation de salaire ultérieure pour cette personne devient exigible le jour où elle serait devenue exigible conformément à la présente annexe si l'augmentation de salaire qui la précède immédiatement avait été accordée le jour où elle était exigible.

2.5.8 Augmentations de salaire pendant une période de congé payé

Les paragraphes 2.5.1 à 2.5.7 s'appliquent à toute personne en congé payé.

2.5.9 Augmentations de salaire pendant une période de congé sans solde

- a. Les paragraphes 2.5.1 à 2.5.7 s'appliquent à toute personne ayant bénéficié d'un congé sans solde, sauf si la convention collective ou les conditions d'emploi prévoient que le temps consacré à un type particulier de congé sans solde ne compte pas aux fins de l'augmentation salariale.
- b. Lorsqu'une personne bénéficie d'un congé sans solde qui n'entre pas en ligne de compte pour l'augmentation salariale, elle a droit à une augmentation salariale à la nouvelle date d'augmentation salariale calculée à partir de la date à laquelle l'augmentation salariale est devenue exigible pour la dernière fois, déduction faite de la période de congé sans solde.

2.5.10 Augmentation salariale à la suite d'une nomination à la suite d'une mise en disponibilité

Sauf si la nomination est considérée comme une promotion, lorsqu'une personne bénéficiant d'une priorité de mise en disponibilité est nommée dans un délai d'un an à compter de la date de la mise en disponibilité, la période comprise entre la date de la dernière augmentation et la date de la mise en disponibilité est prise en compte pour déterminer la nouvelle date d'augmentation.

2.6 Nomination intérimaire

2.6.1 Généralités

Lorsqu'une personne investie d'un pouvoir délégué exige d'une personne qu'elle exerce des fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant au moins la période de qualification

spécifiée dans la convention collective ou les conditions d'emploi applicables au niveau de titularisation de la personne, cette dernière doit recevoir une rémunération d'intérim calculée à partir de la date à laquelle elle a commencé à exercer de telles fonctions.

2.6.2 Taux de rémunération d'intérim

La rémunération d'intérim correspond au taux de rémunération que la personne recevrait lors de sa nomination à un niveau de classification supérieur, tel que calculé conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe.

2.6.3 Nouveau calcul de la rémunération d'intérim

2.6.3.1 Une personne qui reçoit une rémunération d'intérim a droit à un nouveau calcul du taux de rémunération d'intérim conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe lorsque des augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale du niveau de titularisation et des révisions de cette échelle surviennent. Si, à la suite d'un nouveau calcul, le taux de rémunération du niveau de classification supérieur est inférieur au taux de rémunération perçu immédiatement avant le nouveau calcul, la personne est rémunérée au taux de rémunération perçu immédiatement avant le nouveau calcul.

2.6.3.2 Une personne recevant une rémunération d'intérim a droit aux révisions de l'échelle salariale du niveau de classification supérieur.

2.6.4 Augmentations de salaire pendant une nomination intérimaire

2.6.4.1 Nonobstant le paragraphe 2.6.3.1 ci-dessus, une personne qui :

- a. est rémunérée au taux de rémunération maximal du niveau de titularisation au moment de la nomination intérimaire de la personne ; ou
- b. bénéficie d'une augmentation dans le niveau de titularisation qui ne se traduit pas par un taux de rémunération plus élevé dans le niveau de classification supérieur ;

a le droit de recevoir des augmentations de salaire dans le niveau de classification supérieur à la fin de la période d'augmentation pour le niveau de classification supérieur, calculée à partir de la date à laquelle la nomination intérimaire a commencé.

2.6.4.2 Nonobstant le paragraphe 2.6.3.1 ci-dessus, une personne qui :

- a. a bénéficié d'augmentations de salaire dans le niveau de titularisation qui se sont traduites par des taux de rémunération plus élevés dans le niveau de classification supérieur ;
- b. a atteint le taux de rémunération maximal du niveau de titularisation,

peut prétendre à des augmentations dans le niveau de classification supérieur à la fin de la période d'augmentation pour le niveau de classification supérieur, calculée à partir de la date de la dernière augmentation de salaire reçue dans le niveau de titularisation.

2.6.5 Nominations intérimaires ultérieures

Une personne recevant une rémunération d'intérim qui est tenue d'exercer d'autres fonctions :

- a. Du même groupe et du même niveau que celui pour lequel la rémunération d'intérim est versée doit :
 - i. être rémunérée au même taux de salaire ;
 - ii. avoir droit à une augmentation salariale à la fin de la période d'augmentation pour le niveau de classification supérieur, conformément aux dispositions applicables du paragraphe 2.6.4 de la présente annexe ;
- b. D'un groupe, d'un niveau ou des deux qui est plus élevé que celui pour lequel la rémunération d'intérim est versée doit :
 - i. être rémunérée au taux de rémunération que la personne recevrait lors de sa nomination à un niveau de classification supérieur, tel que calculé conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe. Si ce taux est inférieur au taux de rémunération d'intérim précédent de la personne, celle-ci est rémunérée au taux de rémunération du niveau de classification supérieur qui est le plus proche du taux de rémunération d'intérim précédent, sans lui être inférieur ;
 - ii. reçoit le taux de rémunération qui lui aurait été versé si elle avait repris ses fonctions intérimaires antérieures si elle les avait exercées sans interruption ;
- c. D'un groupe et d'un niveau inférieurs à celui pour lequel la rémunération d'intérim est versée doit :
 - i. recevoir un taux de rémunération calculé conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe ;
 - ii. bénéficier d'un crédit d'augmentation à compter de la date à laquelle les fonctions intérimaires dans le poste de niveau supérieur ont commencé, conformément aux dispositions du paragraphe 2.6.4 de la présente annexe.

2.6.6 Nominations ou mutations ultérieures au niveau de titularisation pendant la durée de l'intérim

2.6.6.1 Une personne recevant une rémunération d'intérim qui est nommée ou mutée à un nouveau niveau de titularisation qui est :

- a. Le même que celui qui fait l'objet d'une rémunération d'intérim doit :
 - i. être rémunérée au même taux de salaire ;
 - ii. avoir droit à une augmentation salariale à la fin de la période d'augmentation pour le niveau de classification supérieur, conformément aux dispositions applicables du paragraphe 2.6.4 de la présente annexe ;
- b. Plus élevé que celui pour lequel la rémunération d'intérim est versée doit :
 - i. recevoir un taux de rémunération calculé conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe ;
 - ii. être rémunérée au taux de rémunération de l'échelle salariale la plus élevée qui se rapproche le plus du taux de rémunération d'intérim précédent, sans lui être

inférieur, si ce taux de rémunération est inférieur au taux de rémunération d'intérim précédent de la personne ;

- c. Moins élevé que celui pour lequel la rémunération d'intérim est versée doit :
 - i. recevoir un taux de rémunération calculé conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe ;
 - ii. bénéficier d'un crédit d'augmentation à compter de la date à laquelle les fonctions intérimaires dans le poste de niveau supérieur ont commencé, conformément aux dispositions du paragraphe 2.6.4 de la présente annexe.

2.6.6.2 Une personne qui est nommée ou mutée à un nouveau niveau de titularisation dont le taux de rémunération maximal est inférieur au niveau pour lequel une rémunération d'intérim est versée tout en continuant d'agir au niveau de classification supérieur doit voir son taux de rémunération d'intérim recalculé conformément aux règles de promotion ou de mutation énoncées au paragraphe 2.2.2 de la présente annexe. Lorsqu'un tel calcul aboutit à un taux de rémunération égal ou inférieur au taux de rémunération d'intérim précédent de la personne, cette dernière conserve le taux de rémunération d'intérim et la date d'augmentation salariale établis précédemment dans le niveau de classification supérieur.

2.6.7 Rémunération au rendement

Sous réserve de l'application des dispositions salariales susmentionnées, l'administration de la rémunération d'intérim dans le cas d'une personne exerçant les fonctions d'un niveau de classification supérieur, qui est soumise à la rémunération au rendement, doit être conforme au plan de rémunération au rendement applicable.

2.6.8 Conditions d'emploi pendant la nomination intérimaire

2.6.8.1 Généralités

Sous réserve du paragraphe 2.6.8.2 ci-dessous, lorsqu'une personne exerce temporairement des fonctions d'un niveau de classification supérieur, elle est soumise aux conditions d'emploi du niveau de classification supérieur dans l'un des cas suivants :

- a. la date de début de la nomination lorsque la nomination correspondra à la période de qualification ; ou
- b. la date à laquelle, au cours de la période de qualification, la personne est informée que sa nomination intérimaire correspondra à la période de qualification ;

comme stipulé dans la convention collective ou les conditions d'emploi applicables au niveau de titularisation de la personne.

2.6.8.2 Groupe de la direction

Une personne occupant un poste de direction reste soumise aux dispositions non rémunératrices de la convention collective ou des conditions d'emploi régissant son niveau de titularisation, sauf qu'elle n'a pas droit aux heures supplémentaires, au rappel, à l'indemnité de rapport, à la mise en disponibilité, aux primes d'équipe, au temps de déplacement ou à

toute autre forme de rémunération en espèces qui dépend d'un certain nombre d'heures effectuées au cours d'une semaine de travail normale.

2.6.8.3 Paiements et recouvrements pendant une nomination intérimaire

Lorsque la convention collective ou les conditions d'emploi ne précisent pas le taux de rémunération auquel une prestation doit être payée ou recouvrée, ce taux doit correspondre au taux :

- a. Prescrit en fonction du niveau de titularisation de la personne pour ce qui suit :
 - i. le versement d'indemnités de licenciement ;
 - ii. le paiement des crédits de congé annuel ;
 - iii. la récupération, en cas de licenciement, des congés annuels et des congés de maladie accordés en sus des crédits ;
- b. Auquel la personne était rémunérée ;
 - i. lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées pour le paiement des crédits de congé compensatoire ; ou
 - ii. le moment où le crédit de congé a été acquis pour le paiement des crédits journaliers de remplacement.

2.6.9 Fin de la nomination intérimaire

La nomination intérimaire d'une personne prend fin lorsque la personne investie de l'autorité déléguée détermine que la personne n'exerce plus les fonctions de niveau supérieur.

2.7 Prestations de décès

2.7.1 Salaire du mois du décès

2.7.1.1 Le salaire pour le mois complet au cours duquel une personne nommée à Parcs Canada décède doit être versé à sa succession lorsque la personne a été employée pendant une période continue d'un an ou plus.

2.7.1.2 Le montant payable en vertu du paragraphe 2.7.1.1 correspond au montant pour la période travaillée plus le montant qui aurait été payé si la personne avait travaillé les heures prévues à l'horaire normal pendant le reste du mois.

2.7.1.3 Lorsqu'une personne en congé autorisé sans solde décède, sa succession a droit au paiement du mois complet du décès, même si la personne n'a perçu aucune rémunération au cours de ce mois.

2.7.1.4 Le salaire pour le mois complet du décès n'est pas versé pendant la saison morte dans le cas d'un travailleur saisonnier, pendant une période où la personne est suspendue ou pendant une période où la personne est absente sans congé autorisé.

2.7.1.5 Le salaire pour le mois complet du décès doit être versé à la succession ou à une personne sous réserve des restrictions contenues dans le [Règlement de 1996 sur les versements aux successions](#).

2.7.2 Prestations en cas de décès

2.7.2.1 Un montant égal au salaire de la personne pour deux mois est versé au conjoint survivant lorsqu'une personne nommée à Parcs Canada qui n'est pas un participant au sens de la partie II de la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) décède après avoir été employée dans la fonction publique pendant au moins deux ans. S'il n'y a pas de conjoint survivant ou si la personne investie du pouvoir délégué estime que le montant ne doit pas être versé au conjoint survivant, la prestation de décès est versée à une personne déterminée par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

2.7.2.2 Les conditions suivantes s'appliquent au calcul des deux années de service requises :

- elle est basée sur un emploi continu — dans le cas des travailleurs saisonniers, seule la saison d'emploi est prise en compte ;
- seul le service au sein de Parcs Canada et de l'administration publique centrale doit être inclus.

2.7.2.3 Les conditions suivantes s'appliquent pour déterminer l'admissibilité à la prestation de décès :

- l'absence en congé autorisé sans solde n'a pas d'incidence sur le paiement de la prestation ;
- la prestation doit être versée à un travailleur saisonnier même si le décès survient pendant la période hors saison, à condition que la personne ait pu reprendre ses fonctions au début de la saison suivante sans autre certification ;
- l'absence de la personne en service suspendu au moment du décès n'affecte pas l'admissibilité du conjoint survivant à la prestation ;
- le fait que le conjoint survivant ait droit à une prestation en vertu d'une autre loi n'affecte pas le droit à la prestation en vertu de la présente annexe.

2.7.2.4 Lorsqu'il y a un conjoint survivant et qu'aucune raison n'est avancée pour ne pas verser la prestation de décès au conjoint, la prestation doit être versée à cette personne sans demander l'approbation du Conseil du Trésor.

2.7.2.5 Lorsqu'il y a un conjoint survivant, mais qu'une autre personne avance une raison pour laquelle le paiement ne devrait pas être effectué à cette personne, le cas doit être renvoyé au Conseil du Trésor pour qu'il détermine la personne à laquelle le paiement sera effectué.

2.7.2.6 Lorsqu'il n'y a pas de conjoint survivant et que le Conseil du Trésor a déterminé le bénéficiaire, le Receveur général du Canada est tenu, à la demande de la personne investie du pouvoir délégué, de verser la prestation de décès à l'exécuteur testamentaire ou à l'administrateur de la succession de la personne décédée ou, s'il n'y a pas d'exécuteur testamentaire ou d'administrateur de la succession, à la personne qui, étant apparentée à la personne décédée, assume la responsabilité du paiement des dettes et des frais funéraires de la personne décédée. Ces personnes sont tenues de déposer, auprès du Receveur général du

Canada, une déclaration et un engagement statutaires, annexe I du [Règlement de 1996 sur les versements aux successions](#), appuyés par une décharge de toutes les autres personnes ayant droit à une part de la succession, annexe II du [Règlement de 1996 sur les versements aux successions](#).

2.7.2.7 Lorsqu'il n'y a pas de conjoint survivant et que les circonstances ne sont pas couvertes par la décision générale de Parcs Canada mentionnée au paragraphe 2.7.2.6, Parcs Canada demandera des directives au Secrétariat du Conseil du Trésor.

2.7.3 Salaire utilisé pour déterminer les droits à la prestation de décès

2.7.3.1 Lors de la détermination du salaire pour le mois du décès ou de la prestation de décès, seules les indemnités qui font partie de la rémunération des fonctions du poste doivent être prises en compte. Cela inclut toutes les indemnités, telles que la prime de bilinguisme, la prime de supervision, liées aux fonctions du poste.

2.7.3.2 Lorsque la rémunération est autorisée à un taux autre qu'annuel ou mensuel, le paiement de la prestation de décès de deux mois est calculé en divisant le salaire annuel moyen par six.

2.7.3.3 Lorsqu'une personne travaille à temps partiel, la moyenne de son salaire est calculée sur une période de six mois pour déterminer le montant de la prestation de décès. Le salaire semestriel doit être multiplié par deux pour calculer le salaire annuel moyen.

2.8 Heures de travail

La journée de travail de toute personne nommée à Parcs Canada commence et se termine chaque jour aux heures fixées par la personne investie du pouvoir délégué.

2.9 Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi, les heures supplémentaires ne sont rémunérées que si les conditions suivantes sont réunies :

- a. la personne investie de l'autorité déléguée a demandé à la personne d'effectuer des heures supplémentaires ;
- b. la personne ne contrôle pas la durée de la période d'heures supplémentaires qu'elle effectue ;
- c. la personne investie de l'autorité déléguée a certifié la durée des heures supplémentaires effectuées et a autorisé leur rémunération.

Partie 3 — Administration de la rémunération

3.10.1 Rémunération bihebdomadaire

3.10.1.1 Les personnes nouvellement nommées à Parcs Canada après le 23 avril 2014 sont payées à la quinzaine selon un cycle de rémunération en arrérages.

3.10.1.2 Les personnes recevront leur salaire basé sur les heures travaillées au cours d'une période de paie, deux semaines après la fin de cette période de paie.

3.10.1.3 Les personnes en congé non payé le 7 mai 2014, qui étaient rémunérées selon un cycle de paie courant bihebdomadaire avant leur départ en congé non payé, recevront leur paiement de transition unique à leur retour au travail sur la base de leur taux de rémunération au 7 mai 2014.

3.10.1.4 Le montant brut du paiement de transition unique mentionné au paragraphe 3.10.1.3 fera l'objet d'un rapprochement (un paiement ou un recouvrement de la différence entre le droit à la rémunération dû à la cessation d'emploi et le montant du paiement de transition unique) au cours des dernières périodes de paie, selon le cas, lorsqu'une personne met fin à son emploi dans la fonction publique.

3.10.1.5 Autorité financière pour le paiement de transition unique.

Le paiement de transition unique versé aux personnes visées au paragraphe 3.10.1.3 ne doit être certifié que par les autorités financières désignées dans [l'Instrument de délégation des pouvoirs financiers de Parcs Canada](#) pour l'application de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#), articles 33 et 34. La [Loi sur la gestion des finances publiques](#). L'article 34 (1) b), est l'autorisation applicable à ces paiements.

3.10.2 Jour de paie officiel

Le jour de paie officiel à Parcs Canada est un mercredi sur deux.

3.10.3 Périodes de paie

3.10.3.1 Il y a 26 périodes de paie officielles chaque année, sauf tous les 12 ans, où il y a 27 périodes de paie.

3.10.3.2 Un mercredi sur deux, un paiement net correspondant au salaire brut moins les retenues applicables est effectué. En outre, les états des paiements émis seront accessibles électroniquement pour être consultés et imprimés via l'application en libre-service administrée par Services publics et Approvisionnement Canada.

3.11 Calcul du salaire brut

3.11.1 Pour calculer le salaire brut d'une période de deux semaines, le Conseil du Trésor a autorisé un facteur de conversion de 13,044 pour quatre semaines. Ce facteur est utilisé pour déterminer le salaire brut bihebdomadaire ou d'autres droits qui sont payés sur le salaire normal en divisant 26,088 par le taux de salaire annuel de la personne ou le taux de droit annuel. La formule est la suivante :

- rémunération brute sur quatre semaines : taux de rémunération annuel et autres droits divisés par 13,044 ;
- rémunération brute sur deux semaines : taux de rémunération annuel et autres droits divisés par 26,088 ;
- Le salaire brut est calculé avec trois décimales :
 - Si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5, la deuxième décimale est arrondie vers le haut. Par exemple, 6,055 dollars sera arrondi à 6,06 dollars.
 - Si la troisième décimale est inférieure à 5, la deuxième décimale est conservée. Par exemple, 6,064 dollars sera 6,06 dollars.

3.11.2 Lorsque le taux de rémunération est un taux horaire, il est multiplié par la semaine de travail normale multipliée par 52,176 pour établir le taux de rémunération annuel. Les autres droits qui sont payés sur le salaire normal sont également convertis en un taux annuel.

3.11.3 Calcul pour une période de paie partielle

Lorsqu'une personne travaille une semaine partielle ou lorsque le taux payable est différent pour une partie de la période de paie, le calcul est effectué en utilisant les jours de droit à l'exclusion des jours de repos normaux. La formule est la suivante :

(Jours de droit multipliés par le taux de rémunération) divisé par les jours de rémunération

La paie d'un jour de rémunération est calculée en divisant le taux bihebdomadaire par le nombre de jours de droit dans la période de deux semaines.

3.11.4 Jours de droit

3.11.4.1 Les jours de droit sont tous les jours de rémunération pour lesquels une personne a le droit d'être payée ; en d'autres termes, l'un des jours suivants :

- a. tout jour ouvrable normal au cours duquel la personne était en service ou en congé payé autorisé ;
- b. tout jour autorisé comme jour férié payé.

3.11.4.2 Une personne n'a pas le droit d'être payée pour un jour férié désigné dans les conditions suivantes :

- a. lorsque la personne est en congé non payé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié ;
- b. lorsque la personne est absente sans permission (voir la convention collective ou les conditions d'emploi) ;
- c. lorsque la personne est sous le coup d'une suspension ;
- d. lorsque la personne est en formation de la force de réserve sans solde ou en congé pour accident du travail sans solde ;
- e. lorsque le jour férié désigné, pour un employé saisonnier, tombe au cours de la période pendant laquelle la personne n'est pas tenue d'exercer les fonctions de son poste en raison de la saison morte ;
- f. lorsque le jour férié tombe un jour de travail prévu pour une personne employée à temps partiel ;
- g. lorsque le jour férié précède immédiatement le premier jour d'emploi ;
- h. lorsque le jour férié désigné suit et est contigu au dernier jour d'emploi.

3.11.4.3 Lorsque deux ou plusieurs droits sont autorisés avec la même date d'entrée en vigueur, l'ordre de détermination des paiements est le suivant : d'abord les augmentations de salaire, puis les révisions de salaire, puis les promotions, les déploiements et les rétrogradations.

3.11.5 Jours de compensation

3.11.5.1 L'expression « jours de compensation » désigne le nombre de jours d'une période de paie autres que les jours de repos désignés.

3.11.5.2 Lorsqu'une personne travaille en moyenne les heures de la semaine normale de travail, au cours d'une période déterminée, les jours de repos accordés en remplacement du samedi et du dimanche sont exclus du calcul du nombre de jours de compensation.

3.12 Dépôt direct

3.12.1 Le dépôt direct de tous les salaires réguliers et des paiements supplémentaires est obligatoire pour toutes les personnes employées par Parcs Canada. Toutefois, le dépôt direct reste facultatif uniquement pour les personnes nommées avant le 1^{er} septembre 1992 qui n'ont pas encore opté pour le dépôt direct.

3.12.2 Dans des circonstances atténuantes, sur demande écrite et à la discrétion de la vice-présidente, Ressources humaines et mieux-être des employées et employés, l'utilisation d'un chèque imprimé peut être autorisée.

3.12.3 Lorsque le jour de paie officiel tombe un jour férié ou un jour où les institutions financières locales ne sont pas ouvertes au public, les paiements par dépôt direct normalement effectués ce jour-là sont effectués le premier jour ouvrable précédant immédiatement ce jour férié ou ce jour non ouvrable.

3.13 Déblocage du salaire normal et des paiements complémentaires pour les personnes exemptées du dépôt direct obligatoire

3.13.1 Sous réserve de considérations opérationnelles liées à la disponibilité, à la vérification, à la distribution et à toute autre directive de Parcs Canada, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent émettre les chèques le jour de paie officiel ou à la réception des paiements supplémentaires.

3.13.2 Exceptions

3.13.2.1 Lorsqu'ils sont disponibles, les chèques de paye réguliers peuvent être libérés le jour ouvrable précédant immédiatement le premier jour d'absence autorisée pour les personnes pour lesquelles un ou plusieurs jours consécutifs de repos, de voyage, de congé annuel ou d'autre absence autorisée avec paye comprennent le jour de paye officiel. Ces personnes n'ont toutefois pas le droit d'encaisser ces chèques avant le jour de paie officiel.

3.13.2.2 Lorsque le jour de paie officiel tombe un jour férié ou un jour où les institutions financières locales ne sont pas ouvertes au public, les chèques de paie réguliers normalement émis ce jour-là doivent être distribués et peuvent être encaissés ou déposés le premier jour ouvrable précédant immédiatement ce jour férié ou ce jour non ouvrable.

3.14 Paiement à une tierce partie

3.14.1 Il est interdit de verser un traitement ou un salaire à une personne autre que celle qui a été nommée à Parcs Canada. Toutefois, en cas de problèmes juridiques liés au paiement au nom d'une personne mentalement ou physiquement incapable, les services juridiques de Parcs Canada doivent être consultés.

3.14.2 Les paiements dus à une personne décédée doivent être versés à la succession de cette personne ou à une personne autorisée par la loi à participer à la succession de la personne décédée. Le *Règlement de 1996 sur les versements aux successions* est l'autorité générale en vertu de laquelle l'argent dû à la succession d'une personne décédée doit être versé à un demandeur individuel.

3.15 Recouvrement des montants dus à la Couronne

3.15.1 Paiements en trop au titre des salaires ou des traitements

3.15.1.1 Conformément à la [Loi sur la gestion des finances publiques](#), le receveur général du Canada est habilité à recouvrer un trop-payé de traitement ou de salaire versé à une personne sur toute somme d'argent payable par la Couronne à cette personne.

3.15.1.2 Les personnes ayant le pouvoir délégué sont chargées de recouvrer tous les trop-payés de traitement, de salaire ou de solde et d'indemnités et de veiller à ce qu'ils soient recouverts à partir de toute somme d'argent due ou payable à une personne actuellement ou anciennement employée à Parcs Canada.

3.15.2 Recouvrement sur les premières sommes dues

Les types de paiement en trop suivants doivent être recouverts intégralement sur les premières sommes dues à la personne :

- a. les paiements en trop découlant du fonctionnement normal du système de paye (les rajustements au titre des congés non payés sont faits au cours des périodes de paye ultérieures) ;
- b. les paiements en trop au titre des salaires, des traitements ou de la paie et des indemnités ;
et
- c. les paiements en trop faits au moment de la cessation d'emploi d'une personne.

3.15.3 Recouvrement sur une période prolongée

3.15.3.1 La personne ayant le pouvoir délégué peut exercer son pouvoir discrétionnaire lorsque le recouvrement intégral et immédiat de paiements en trop importants imposera des difficultés financières à une personne. Elle peut alors ordonner que le recouvrement des paiements en trop au titre des salaires et indemnités ou de l'arriéré des retenues au titre du loyer pour l'occupation d'un logement appartenant au gouvernement soit échelonné sur plusieurs périodes de paye selon un taux de recouvrement minimal de 10 % du salaire brut par période de paye.

3.15.3.2 Dans des circonstances exceptionnelles, la personne ayant le pouvoir délégué peut autoriser un taux de recouvrement moindre que celui mentionné à l'article 3.15.3.1.

3.15.3.3 Un taux de recouvrement plus élevé que celui mentionné à l'article 3.15.3.1 peut être appliqué à la demande de la personne ou lorsque, de l'avis de la personne ayant le pouvoir délégué, la personne a une part de responsabilité dans le paiement en trop.

3.15.4 Recouvrement sur une longue période à la suite de la mise en œuvre de Phénix

3.15.4.1 Aux fins du recouvrement des paiements en trop résultants du système de paye de Phénix, le recouvrement des paiements en trop au titre des salaires, traitements et indemnités doit se faire sur le nombre de périodes de paye équivalant au nombre de périodes de paye au cours duquel le paiement en trop a eu lieu.

3.15.4.2 À la demande de l'employé, le recouvrement peut se faire sur une période plus courte.

3.15.4.3 Le point 3.15.3 de la présente directive, relatif aux cas de difficultés financières continue de s'appliquer.

3.15.4.4 La personne ayant le pouvoir délégué peut établir des échéanciers alternatifs pour le recouvrement des paiements en trop, tel que requis pour résoudre les questions liées à Phénix de manière efficace. Les échéanciers peuvent inclure le report des remboursements, et peuvent différer au cas par cas.

3.15.5 Autres compensations et recouvrements de dettes en vertu d'autorisations particulières

En vertu de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#), la rémunération des dettes dues à la Couronne peut être déduite de toute somme d'argent due par l'employeur à une personne ou à la succession de cette personne.

Lorsqu'un débiteur défaillant ne choisit pas de prendre des dispositions volontaires pour rembourser une dette, une action visant à recouvrer la dette sur les salaires peut être engagée en vertu d'une loi ou d'un règlement qui autorise la rémunération ou le recouvrement de dettes.

3.16 Norme de rapidité

3.16.1 Les personnes disposant d'une délégation de pouvoir doivent respecter les normes de rapidité suivantes en matière de paiement :

- a. Lors de la première nomination ou de la reprise du travail à la suite d'un congé sans solde ou de toute autre interruption de salaire, le paiement du salaire couvrant les droits pour la première période de paie doit être disponible avant la fin de la période de paie suivante et, par la suite, le jour de paie habituel.
- b. En cas de cessation d'emploi, le dernier versement de salaire doit être effectué dans les 20 jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la radiation de l'effectif.
- c. Toutes les modifications de la rémunération doivent être prises en compte au cours de la deuxième période de paie suivant celle au cours de laquelle le document autorisé est reçu par les personnes chargées de l'administration de la rémunération.

3.17 Avance de salaire d'urgence

3.17.1 Lorsqu'une personne ne reçoit pas un paiement régulier de salaire conformément au paragraphe 3.16.1, alinéa a. ci-dessus, les personnes investies de l'autorité déléguée doivent s'assurer qu'une avance de salaire d'urgence est immédiatement demandée. L'avance de salaire d'urgence n'est accordée que pour les heures travaillées au cours d'une période de paie et qui n'ont pas été payées dans le cadre du traitement normal de cette paie.

3.17.2 Il n'est pas nécessaire de demander une avance sur salaire en cas d'urgence. Si la personne indique qu'elle ne veut pas de l'avance lorsqu'elle lui est proposée, Parcs Canada n'est pas tenu de lui en accorder.

3.17.3 Les avances salariales d'urgence ne sont pas accordées dans les circonstances suivantes :

- a. pour les indemnités ou les droits à la rétroactivité ou à l'accomplissement de services supplémentaires ;
- b. pour remplacer les dépôts directs manquants ou retardés. Elles doivent être traitées conformément à l'article 7 du [Règlement sur le paiement électronique](#) ;
- c. remplacer les chèques perdus, volés ou détruits après qu'ils ont été remis à la personne. Ils doivent être traités conformément à l'article 5 du [Règlement de 1997 sur l'émission des chèques](#).

3.17.4 Le montant de l'avance de salaire d'urgence doit être calculé sur la base du salaire net approximatif pour la période de paie couverte et ne doit en aucun cas dépasser les deux tiers du salaire brut de la personne pour la période.

3.17.5 Les avances salariales d'urgence ne doivent pas être récupérées tant que le rapprochement du compte de paie de l'employé n'a pas été effectué et que l'employé n'a pas été intégralement payé pour la période concernée.

3.17.6 Les avances de salaire d'urgence constituent des avances comptables au sens de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) et, le cas échéant, peuvent être récupérées sur les sommes payables à la personne concernée ou à ses héritiers.

3.18 Date d'entrée en vigueur du rayé de l'effectif

3.18.1 Lorsque la personne ayant le pouvoir délégué accepte, par écrit, la démission d'une personne à une date précise, la personne cesse d'être employée par Parcs Canada à la fermeture des bureaux à la date précisée.

Partie 4 — Travailleurs occasionnels et contrats de moins de trois mois

4.19 Travailleurs occasionnels et contrats de moins de trois mois

4.19.1 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.19.2 ci-dessous, la présente directive, notamment les parties 1, 2, 3, 4 et 5 de l'annexe, et la convention collective s'appliquent aux travailleurs occasionnels et aux personnes nommées pour une durée inférieure à trois mois.

4.19.2 Travailleurs occasionnels et contrats de moins de trois mois

4.19.2.1 Congés annuels

Les travailleurs occasionnels et les personnes engagées pour une durée inférieure à trois mois n'ont pas droit au congé annuel payé. Ils doivent percevoir une indemnité de congés payés égale à 4 % du montant de la rémunération et de la rémunération des heures supplémentaires perçues.

4.19.2.2 Congé de deuil

Les travailleurs occasionnels et les personnes engagées pour une durée inférieure à trois mois doivent bénéficier d'un congé de deuil d'une durée maximale de trois jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles, en cas de décès d'un membre de la famille proche. Ce congé est non rémunéré au cours des trois premiers mois d'emploi continu et rémunéré après que le travailleur occasionnel et la personne engagée pour une durée inférieure à trois mois ont accompli trois mois d'emploi continu. Aux fins du congé de deuil, la famille immédiate est définie dans la convention collective ou les conditions d'emploi.

4.19.2.3 Congé de maladie

Les travailleurs occasionnels et les personnes embauchées pour une durée inférieure à trois mois acquièrent des crédits de congé de maladie conformément à la convention collective. Le congé de maladie rémunéré ne doit pas être accordé aux travailleurs occasionnels et aux personnes embauchées pour une durée inférieure à trois mois.

4.19.2.4 Autres congés

Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.19.2.2, les travailleurs occasionnels et les personnes engagées pour une durée inférieure à trois mois n'ont pas droit à un congé payé, mais peuvent bénéficier d'autres congés non payés à la discrétion de la personne investie du pouvoir délégué, quel qu'en soit l'objet. Ce congé ne peut être prolongé au-delà de la date d'expiration de la période spécifiée pour laquelle les personnes ont été employées.

4.19.2.5 Rémunération des heures supplémentaires et du travail effectué un jour férié

Les heures supplémentaires et la rémunération du travail effectué un jour férié sont payées conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi, à l'exception des travailleurs occasionnels et des personnes embauchées pour une durée inférieure à trois mois,

qui n'ont pas droit aux dispositions relatives au congé compensatoire de la convention collective ou des conditions d'emploi.

4.19.2.6 Mise en disponibilité

- a. Aux fins de la présente annexe, la mise en disponibilité d'une personne ne doit pas être prolongée au-delà de la date d'expiration de la période spécifiée au cours de laquelle la personne a été mise en disponibilité.
- b. Les travailleurs occasionnels et les personnes engagées pour une durée inférieure à trois mois, avec au moins trois mois d'emploi continu, qui sont licenciés avant la fin de leur contrat et qui n'ont pas reçu un préavis de deux semaines, reçoivent une indemnité compensatoire de préavis. L'indemnité est égale à deux semaines de salaire ou au salaire versé à la fin de la période spécifiée, si celui-ci est inférieur. Si la personne est renommée à Parcs Canada avant la fin de la période pour laquelle l'indemnité a été versée, elle doit rembourser la partie de l'indemnité correspondant à la période allant de la date de la réaffectation à la fin de la période indemnisée initiale.

4.19.2.7 Taux de rémunération

- a. Nonobstant le paragraphe 2.1.1 de la présente annexe, la personne investie du pouvoir délégué a le pouvoir discrétionnaire d'autoriser un taux de rémunération supérieur au taux minimum lorsqu'une personne en congé non payé de son niveau de titularisation est nommée à titre occasionnel ou pour une durée déterminée de moins de trois mois. Le taux de rémunération lors de la nomination ne doit pas dépasser le taux qui aurait été appliqué si la règle de déploiement s'était appliquée.
- b. Lorsqu'elle est nommée à titre de travailleur occasionnel ou pour une période de moins de trois mois dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité d'un poste de durée indéterminée, une personne nommée à Parcs Canada continue de recevoir tous les droits à la rémunération prévus par la convention collective, le régime de rémunération ou les conditions d'emploi applicables au poste à partir duquel la personne a été mise en disponibilité.

4.19.2.8 Rémunération d'intérim

La rémunération d'intérim doit être versée à un travailleur occasionnel ou à une personne nommée pour une durée inférieure à trois mois, qui exerce de manière substantielle les fonctions d'un niveau de classification supérieur sur une base intérimaire pendant au moins la période de qualification spécifiée dans la convention collective. Le taux de rémunération est le taux le plus proche, sans être inférieur, du taux de rémunération que la personne percevait immédiatement avant la nomination intérimaire.

4.19.2.9 Congé pour accident au travail

Les travailleurs occasionnels et les personnes nommées pour une période déterminée de moins de trois mois ont droit à un congé pour accident du travail tel que défini dans la convention collective.

4.19.2.10 Autres prestations

Sous réserve de tout texte législatif de Parcs Canada et des paragraphes 4.19.2.1, 4.19.2.2, 4.19.2.3, 4.19.2.4, 4.19.2.5, 4.19.2.6, 4.19.2.7, 4.19.2.8 et 4.19.2.9 ci-dessus, les travailleurs occasionnels et les personnes nommées pour une durée inférieure à trois mois ont droit aux avantages prévus et gérés conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi.

Partie 5 — Emploi continu

5.20 Emploi continu

Pour les besoins de la présente annexe, les périodes suivantes sont considérées comme de l'emploi continu :

- a. À l'égard d'une personne nommée à Parcs Canada pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de trois mois ou plus :
 - i. le service immédiatement antérieur à Parcs Canada ou à la fonction publique pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de trois mois ou plus ;
 - ii. une combinaison de services antérieurs à Parcs Canada et dans la fonction publique pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de trois mois ou plus ;
 - iii. le service immédiatement antérieur dans les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada, à condition que la personne ait été libérée honorablement et qu'elle ait choisi ou choisisse valablement de cotiser pour ce service en vertu de la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) (la date d'entrée en vigueur sera la date à laquelle le choix aura été effectué), à condition que ces périodes de service ne soient pas séparées de plus de trois mois ;
 - iv. le service, autre qu'à titre de travailleur occasionnel ou pour une période de moins de trois mois, dans le cabinet d'un ministre ou du chef de l'opposition à la Chambre des communes et le service à Parcs Canada ou dans tout secteur de la fonction publique immédiatement avant ce service, à condition que la personne ait cessé d'être employée dans ce cabinet parce que la personne qui occupait le poste a cessé de l'occuper ;
 - v. le service immédiatement antérieur à Parcs Canada ou dans la fonction publique en tant que travailleur occasionnel ou pour une durée inférieure à trois mois, à condition que ce service ne soit pas séparé par plus de cinq jours ouvrables ;
- b. À l'égard d'une personne nommée à Parcs Canada pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus à la suite d'une mise en disponibilité de Parcs Canada ou de la fonction publique :
 - i. tout emploi continu antérieur au moment où la personne a été mise à pied et tout service entre la date de la mise à pied initiale et une nomination subséquente pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus à Parcs Canada ou dans la fonction publique ;
- c. À l'égard d'une personne nommée à Parcs Canada en tant que travailleur occasionnel ou pour une durée inférieure à trois mois :
 - i. le service immédiatement antérieur à Parcs Canada ou dans la fonction publique en tant que travailleur occasionnel ou pour une durée inférieure à trois mois, à condition que ce service ne soit pas séparé par plus de cinq jours ouvrables ;
 - ii. le service immédiatement antérieur à Parcs Canada ou à la fonction publique pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de trois mois ou plus, à condition que ce service ne soit pas séparé par une période de plus de trois mois ;
 - iii. les périodes de service qui constituaient un emploi continu pour ces personnes avant leur mise en disponibilité de Parcs Canada ou de la fonction publique.

5.20.2 Aux fins du paragraphe 5.20.1 ci-dessus, toute période de service à Parcs Canada ou dans la fonction publique avant un licenciement motivé ne constitue pas un emploi continu.

5.20.3 Lorsqu'une personne était employée avant le 13 mars 1967 dans une organisation qui fait maintenant partie de Parcs Canada ou de la fonction publique, toute période de service qui constituait un emploi continu continuera de constituer un emploi continu, à condition que la personne soit employée dans cette organisation le 13 mars 1967, ou qu'elle ait quitté l'organisation ou qu'elle ait été mise en disponibilité et que sa nouvelle nomination à Parcs Canada ou à la fonction publique le 13 mars 1967 ou après cette date constitue un emploi continu.

5.20.4 Congés annuels

Lorsqu'une personne, immédiatement avant sa nomination à Parcs Canada, était employée dans la fonction publique, la personne investie du pouvoir délégué peut lui accorder un congé annuel pour un nombre de jours égal au nombre de jours de congé annuel qu'elle avait acquis dans la fonction publique, mais qui ne lui avaient pas été accordés avant sa nomination à Parcs Canada. Le nombre de jours de congé annuel accordés ne peut excéder le maximum de report prévu par la convention collective.

5.20.5 Congé de maladie

5.20.5.1 Lorsqu'une personne qui a cessé d'être employée dans la fonction publique devient une personne assujettie à la présente annexe et que son emploi dans la fonction publique et son emploi assujetti à la présente annexe constituent un emploi continu, elle est réputée avoir acquis des crédits de congé de maladie à la nomination qui avaient été acquis, mais non accordés pendant sa période d'emploi dans la fonction publique.

5.20.5.2 Lorsque, dans la partie de la fonction publique dans laquelle une personne décrite au paragraphe 5.20.5.1 ci-dessus était employée :

- a. aucune disposition n'a été prise pour l'acquisition de crédits de congé de maladie ;
- b. il n'existe aucune trace des crédits de congé de maladie acquis par cette personne,

elle est réputée avoir acquis un tiers du congé qu'ils auraient acquis si l'emploi dans la fonction publique avait été un emploi à Parcs Canada.

Partie 6 — Employés occupant plusieurs postes saisonniers de durée indéterminée à Parcs Canada

6.21 Nominations multiples saisonnières pour une durée indéterminée

6.21.1 Objectif

Cet article établit les procédures à appliquer lorsqu'un employé saisonnier nommé pour une période indéterminée détient plus d'une nomination pour une période indéterminée à Parcs Canada.

6.21.2 Taux de rémunération

La règle de promotion/transfert est utilisée pour déterminer le taux de rémunération de la deuxième nomination ou de la nomination subséquente pour une période indéterminée. Pour les nominations supplémentaires de durée indéterminée, la règle de promotion/transfert sera appliquée à toutes les nominations de durée indéterminée en cours et l'employé aura droit au taux de rémunération calculé le plus élevé.

6.21.3 Crédits de congé acquis

6.21.3.1 Les vacances, les congés de maladie et les crédits compensatoires sont acquis conformément à la convention collective. Les crédits de congé acquis sont conservés dans des banques séparées et ne peuvent être utilisés que lorsque l'employé est actif dans le poste pour lequel les crédits ont été acquis. À la demande de l'employé et avec l'accord de la direction, les crédits de congé de maladie acquis, mais non utilisés peuvent être transférés d'une banque à une autre.

6.21.3.2 Les employés sont censés prendre tous leurs congés annuels accumulés au cours de la période et du poste où ils ont été acquis.

6.21.4 Augmentations salariales

6.21.4.1 Les augmentations de salaire sont régies par les dispositions de la convention collective.

6.21.4.2 La période d'augmentation d'échelon de rémunération est calculée séparément pour chaque période d'emploi, c.-à-d. que les périodes d'emploi ne sont pas combinées pour déterminer la période d'augmentation statutaire.

6.21.4.3 Toutes les périodes pendant lesquelles l'employé a exercé les fonctions de son poste ou a été en congé payé de son poste sont incluses dans le calcul de la période d'augmentation d'échelon de rémunération.

6.21.5 Cessation d'emploi dans un ou plusieurs postes

6.21.5.1 En cas de cessation d'emploi à l'un des postes, les crédits de congés annuels et de congés de maladie acquis, mais non utilisés applicables au poste qui prend fin seront transférés à un autre poste actif.

6.21.5.2 Si plus d'un poste prend fin parce que l'employé a accepté un autre poste, le taux de rémunération du nouveau poste est établi en appliquant les règles de transfert de promotion de chacun des postes qui prennent fin. Le taux de rémunération du nouveau poste sera celui qui procure le plus d'avantages à l'employé. Tous les crédits de congé acquis seront transférés au nouveau poste.