



Directive de Parcs Canada sur les congés et les modalités de travail spéciales

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



Parcs
Canada

Parks
Canada

Canada

Titre : Directive de Parcs Canada sur les congés et les modalités de travail spéciales

Date d’approbation : le 10 mai, 2024

Date d’entrée en vigueur : le 1er juin 2024

Documents abrogés : Cette directive annule les politiques suivantes archivées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) en 2009 :

Politique sur le congé non payé de 2002 du SCT

Politique sur le congé payé (1997) du SCT

Politique en matière de congés avec étalement du revenu de 1999 du SCT

Politique sur les congés de transition préalable à la retraite du SCT (1999)

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 ou le vice-président chargé des ressources humaines et du 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	6
6. Exigences	7
7. Conséquences.....	8
8. Rôles et responsabilités des organisations gouvernementales	8
9. Références	8
10. Demandes de renseignements	9
Annexe A – Congé rémunéré ou temps libre payé	10
Annexe B – Congé non rémunéré	13
Annexe C – Congé de transition préalable à la retraite : Modalités de travail spéciales	17
Annexe D – Congé avec étalement du revenu : Modalités de travail spéciales	21

1. Date d'entrée en vigueur

- 1.1 La présente directive entre en vigueur le 1^{er} juin 2024.
- 1.2 Elle remplace les documents suivants archivés par le Secrétariat du Conseil du Trésor en 2009 :
 - Politique en matière de congés non rémunérés de 2002 du SCT
 - Politique en matière de congés rémunérés de 1997 du SCT
 - Politique en matière de congés avec étalement du revenu de 1999 du SCT
 - Politique sur les congés de transition préalable à la retraite du SCT (1999)

2. Application

- 2.1 La présente directive s'applique aux personnes nommées à Parcs Canada, comme définies à l'article 13 de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), à moins qu'elles ne soient exclues par des lois, des règlements ou des décrets spécifiques.

3. Contexte

- 3.1 La présente directive appuie la *Directive sur les conditions d'emploi* de Parcs Canada en fournissant des directives qui assureront une administration équitable, précise, cohérente, transparente et opportune des dispositions relatives aux congés et aux modalités de travail spéciales dans l'ensemble de Parcs Canada.

Aux fins de la présente directive, les personnes nommées à Parcs Canada comprennent les personnes nommées à l'un des postes suivants :

- une durée indéterminée (y compris les employés saisonniers);
 - une durée de trois mois ou plus;
 - une durée inférieure à trois mois;
 - un travailleur occasionnel;
 - selon les besoins;
 - un employé exclu;
 - une personne appartenant à un groupe non représenté;
 - une personne employée à temps partiel; ou
 - un travailleur à temps partiel.
- 3.2 Les personnes nommées à Parcs Canada peuvent bénéficier d'un congé conformément aux dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi. En cas de conflit ou d'incompatibilité entre une disposition de la convention collective et les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective s'appliquent.
 - 3.3 Cette directive est émise en vertu de l'article 13(3) de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).
 - 3.4 La [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#) confère au directeur général de l'Agence le pouvoir de modifier la présente directive.

- 3.5 Les annexes suivantes établissent les critères à suivre en ce qui concerne la gestion de certaines absences autorisées, rémunérées ou non :
- Annexe A – Congé rémunéré ou temps libre payé
 - Annexe B – Congé non rémunéré
- 3.6 Les personnes nommées à Parcs Canada peuvent bénéficier de modalités de travail spéciales conformément à la présente directive dans le cadre du congé de transition préalable à la retraite et du congé avec étalement du revenu. Les annexes suivantes établissent les critères selon lesquels ces arrangements de travail peuvent être établis :
- Annexe C – Congé de transition préalable à la retraite : Modalités de travail spéciales
 - Annexe D – Congé avec étalement du revenu : Modalités de travail spéciales
- 3.7 La présente directive doit être lue conjointement avec:
- [Convention collective de l'Agence Parcs Canada](#)
 - [Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada](#)
 - [Loi sur l'emploi dans la fonction publique, partie 7](#)
 - [Politiques de dotation de Parcs Canada](#)

4. Définitions

Activité politique (*political activity*)

Pour l'application de la présente directive, ces activités s'entendent au sens de la partie 7 de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) .

Agence (*Agence*)

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](#).

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

Sous la direction du ministre, contrôle et gère Parcs Canada et tout ce qui s'y rapporte. Le directeur général de l'Agence détient le rang et tous les pouvoirs d'un administrateur général de ministère.

Congé avec étalement du revenu (*leave with income averaging*)

Il s'agit d'une modalité de travail autorisée permettant aux personnes admissibles de réduire le nombre de semaines travaillées au cours d'une période spécifique de 12 mois en prenant un congé non rémunéré pour une période comprise entre cinq semaines et trois mois. Bien que la rémunération soit réduite et étalée sur une période de 12 mois, la pension et les avantages sociaux (ainsi que les primes et cotisations applicables) sont maintenus aux niveaux prévus par la mobilité préalable.

Congé de transition préalable à la retraite (*pre-retirement transition leave*)

Il s'agit d'une modalité de travail autorisée qui permet aux personnes admissibles à une pension non réduite ou qui sont dans les deux ans avant de pouvoir prétendre à une pension non réduite de réduire la durée de leur semaine de travail jusqu'à 40 %. Le salaire de la personne est réduit,

tandis que la pension et les prestations (ainsi que les primes et cotisations applicables) sont maintenues au niveau convenu à l'avance.

Congé non rémunéré (*leave without pay*)

Une absence autorisée non rémunérée du travail, conformément à la Convention collective ou aux conditions d'emploi, tout en maintenant la continuité de l'emploi.

Congé rémunéré (*leave with pay*)

Une absence autorisée et rémunérée du travail conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi.

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

Sous la direction du ministre, contrôle et gère Parcs Canada et tout ce qui s'y rapporte. Le directeur général de l'Agence détient le rang et tous les pouvoirs d'un administrateur général de ministère.

Fonction publique (*public service*)

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

Modalités de travail spéciales (*special working arrangements*)

Aux fins de la présente directive, il s'agit du congé de transition à la retraite et du congé avec étalement du revenu.

Personne avec le pouvoir délégué (*person with the delegated authority*)

Personne désignée en vertu de l'[Instrument de délégation des pouvoirs en matière de ressources humaines de Parcs Canada](#) pour l'administration des congés.

Temps libre payé (*time off with pay*)

Aux fins de la présente directive, il s'agit d'une absence rémunérée du travail (pour une courte durée comme définie à l'annexe A de la présente directive) pour l'une des trois raisons suivantes : absence pour voter; absence en raison de conditions climatiques ou environnementales défavorables; absence pour des rendez-vous personnels chez le médecin ou le dentiste.

5. Énoncé de directive

5.1 Objectif

L'objectif de cette directive est de veiller à ce que Parcs Canada gère les absences rémunérées et non rémunérées et les modalités de travail spéciales d'une manière saine, cohérente et efficace.

5.2 Résultats attendus

Voici les résultats escomptés de la présente directive :

- les personnes nommées à Parcs Canada bénéficient de congés conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi; et

- les absences du travail et les modalités de travail spéciales sont administrées et gérées de manière précise, équitable, transparente et opportune.

6. Exigences

6.1 La vice-présidente des ressources humaines et du mieux-être des employés ou toute autre personne désignée par le directeur général de l'Agence est responsable de ce qui suit :

- veiller à ce que des systèmes, des processus ou des procédures soient en place pour assurer le suivi des congés non rémunérés pour d'autres raisons, comme indiqué à l'annexe B, dans les cas où ces congés sont motivés par une activité politique comme définie dans la partie 7 de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#);
- veiller à ce que la structure organisationnelle, les ressources, les procédures, les systèmes et les contrôles soient en place pour l'application et l'administration sûres, exactes et opportunes, au sein de Parcs Canada, de tous les types de congés et de modalités de travail spéciales décrits aux annexes A, B, C et D;
- mettre en œuvre, en temps utile, les mesures salariales ou administratives appropriées liées aux congés autorisés et aux modalités de travail spéciales;
- veiller à ce que les ressources humaines fournissent des directives exactes et opportunes aux personnes nommées à Parcs Canada sur toutes les questions relatives aux congés rémunérés ou non rémunérés, y compris les cas où le congé comprend une activité politique ou des droits de priorité en matière de congé; en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#) ou du [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique](#); et
- veiller à ce que les demandes d'autorisation de présenter une candidature ou d'être candidat à une élection et à un congé (voir l'annexe B), le cas échéant, conformément à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), soient transmises à la Commission de la fonction publique.

6.2 Les personnes avec le pouvoir délégué d'approuver les congés sont responsables de :

- demander des conseils et des directives aux Ressources humaines dans les cas de congé non rémunéré pour cause de maladie et dans tous les cas où une activité politique est en cause en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#);
- veiller à ce que toutes les demandes de congé discrétionnaire et de modalités de travail spéciales soient approuvées ou non de manière équitable, cohérente et transparente;
- veiller à ce que les demandes de congé ne soient approuvées que conformément à l'autorité compétente, c'est-à-dire la Convention collective ou les Conditions d'emploi;
- veiller à ce que les demandes de congé ou de participation à des modalités de travail spéciales, comme le congé de transition préalable à la retraite et le congé avec étalement du revenu, soient examinées et, le cas échéant, approuvées conformément à la présente directive;
- prendre en considération tous les facteurs opérationnels avant d'approuver un congé ou des modalités de travail spéciales;
- orienter les personnes vers les sources d'information appropriées et, au besoin, vers les responsables de l'administration de la gestion de la rémunération à Parcs Canada avant

- d'approuver un congé ou des modalités de travail spéciales qui ont une incidence sur la rémunération ou les avantages sociaux de la personne;
- fournir, en temps opportun, aux responsables de l'administration de la gestion de la rémunération de Parcs Canada les demandes approuvées de traitement des congés non rémunérés ou des modalités de travail spéciales.

6.3 Exigences en matière de suivi et d'établissement de rapports

La vice-présidente des ressources humaines et du mieux-être des employés ou toute autre personne nommée par le directeur général de l'Agence est responsable de surveiller le respect de cette directive au sein de Parcs Canada, conformément à la partie 6 de la *Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada* en s'acquittant des fonctions suivantes :

- établir et réviser en permanence les processus, les procédures et les contrôles afin de garantir que la gestion des congés prévue par la présente directive est administrée conformément aux autorités compétentes, qu'elle est opportune et précise et que les mesures correctives sont mises en œuvre en temps utile;
- examiner, le cas échéant, la gestion par les organisations des cas de congé non rémunéré pour cause de maladie (comme indiqué à l'annexe B).

7. Conséquences

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 en rapport avec 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.

8. Rôles et responsabilités des organisations gouvernementales

Commission de la fonction publique

Fournit des orientations à la direction des ressources humaines et du mieux-être des employés de Parcs Canada en ce qui concerne l'activité politique.

9. Références

9.1 Autres législations et réglementations pertinentes

[Loi de l'impôt sur le revenu](#)

[Loi électorale du Canada](#)

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

[Loi sur l'emploi dans la fonction publique, partie 7](#)

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

[Loi sur la défense nationale](#)

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

[Loi sur les prestations de retraite supplémentaires](#)

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

[Règlement de l'impôt sur le revenu](#)

[Règlement sur les congés pour fins d'instruction au sein des forces de réserve](#)

9.2 Publications et instruments de politique connexes

[Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada](#)

Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada

10. Demandes de renseignements

Veillez adresser vos demandes de renseignements sur cette directive à vos conseillers en relations du travail respectifs.

Annexe A – Congé rémunéré ou temps libre payé

1. Gestion des congés payés ou du temps libre payé

À la demande des personnes nommées à Parcs Canada, les personnes avec le pouvoir délégué peuvent approuver un congé rémunéré conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi. Des congés peuvent être accordés conformément aux dispositions de la présente annexe.

Les personnes avec le pouvoir délégué qui approuvent les congés rémunérés ou accordent du temps libre payé ont le droit de programmer ces absences en tenant compte des exigences opérationnelles. Toute absence du travail doit être autorisée par la personne ayant le pouvoir délégué.

2. Gestion des congés payés et du temps libre payé – Situations particulières

2.1 La présente annexe établit les critères à suivre lorsque l'employeur accorde des congés rémunérés ou du temps libre payé lorsque ces absences sont occasionnées par des obligations légales ou sociétales ou lorsque l'employeur estime que les personnes nommées à Parcs Canada ne doivent pas subir de perte de revenu. Les critères sont les suivants :

2.2 Temps libre payé

2.2.1 Temps libre pour voter

Toutes les personnes nommées à Parcs Canada, y compris les travailleurs occasionnels et les contrats de moins de trois mois, doivent bénéficier d'un temps libre payé pour voter (y compris par procuration) aux élections fédérales, provinciales, territoriales et municipales, ainsi qu'aux référendums ou plébiscites. Les exigences sont les suivantes :

Élections, référendums ou plébiscites fédéraux

- Trois heures consécutives pendant la période d'ouverture des bureaux de vote.

Élections, référendums ou plébiscites provinciaux ou territoriaux

- Le nombre d'heures consécutives stipulé dans la loi applicable de la province ou du territoire de résidence de la personne.

Élections, référendums ou plébiscites municipaux

- Le nombre d'heures consécutives stipulé dans les lois provinciales ou territoriales qui régissent les élections, les référendums ou les plébiscites municipaux ou, à défaut, le nombre d'heures octroyé pour les élections dans la province ou le territoire de résidence de la personne.

2.2.2 Mauvaises conditions climatiques ou environnementales

Les personnes avec le pouvoir délégué n'exercent leur pouvoir discrétionnaire d'accorder un temps libre payé que si elles sont convaincues que les conditions climatiques ou environnementales défavorables touchent la capacité d'une personne à rester au travail ou à se présenter au travail.

De mauvaises conditions environnementales au lieu de travail, par exemple une panne de chauffage, et les situations d'urgence touchant une localité, comme une grave inondation ou une tempête de neige, sont des cas où la direction peut devoir exercer son pouvoir discrétionnaire pour accorder du temps libre payé.

2.2.3 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

À Parcs Canada, l'employeur a pour pratique d'accorder du temps libre payé d'une demi-journée au maximum pour permettre aux personnes de se rendre à leurs rendez-vous médicaux et dentaires personnels, sans imputer leurs crédits de congé, dans le cas d'examens de routine périodiques. Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie.

2.3 Congés payés

2.3.1 Obligations religieuses

Les personnes ayant le pouvoir délégué doivent examiner individuellement chaque demande de congé pour obligations religieuses. Au moment d'accorder ces congés, elles doivent veiller, en fonction des besoins opérationnels, à ce que soient adoptées des mesures de rattrapage du temps d'absence, comme le recours aux congés annuels ou compensatoires, les échanges de quart pour les travailleurs par équipe, l'horaire de travail variable ou des arrangements particuliers.

2.3.2 Activités d'ordre récréatif ou personnel ou autres occasions spéciales

Lorsqu'elles accordent un congé pour participer à des activités sociales de Parcs Canada ou à des fins similaires, les personnes avec le pouvoir délégué veillent à ce que le congé soit imputé sur les crédits de congé annuel de la personne concernée. Dans le cas d'absences relativement brèves, comme le prolongement de la pause repas, les heures de travail peuvent être réorganisées de manière à maintenir le nombre habituel d'heures travaillées durant la semaine.

2.3.3 Participation à des événements sportifs internationaux

Une personne nommée à Parcs Canada peut se voir accorder par la personne avec le pouvoir délégué un congé rémunéré pour d'autres raisons afin de s'entraîner ou de participer à des manifestations sportives internationales. La période de congé ne doit pas dépasser trois mois civils par an, si elle est prise en une seule période, ou 66 jours ouvrables par an si elle est prise en plusieurs périodes (ces nombres comprennent les crédits de congé annuel acquis, mais non

utilisés auxquels la personne a droit). L'entraînement ou la participation d'une personne comprend l'implication en tant qu'athlète, arbitre officiel, juge, entraîneur ou autre officiel.

Un congé rémunéré pour d'autres motifs peut être accordé par la personne avec le pouvoir délégué dans les conditions suivantes :

- a. il doit y avoir une recommandation, au nom de la personne, d'un organisme national sport-gouvernement et la recommandation de participation doit être validée par l'organisme sportif gouvernemental approprié, comme Sport Canada;
- b. les crédits de congé annuel non utilisés de la personne doivent être épuisés avant que le congé supplémentaire pour événement sportif ne soit accordé pour d'autres raisons.

2.3.4 Servir dans la réserve des Forces canadiennes

Les personnes nommées à Parcs Canada peuvent bénéficier d'un congé rémunéré pour d'autres raisons afin de servir dans la réserve des Forces canadiennes. Les personnes avec le pouvoir délégué d'approuver ces congés sont encouragées à accorder des congés à cette fin. Ce congé doit être conforme aux dispositions du [Règlement sur les congés pour fins d'instruction au sein des forces de réserve](#) pris en vertu de la [Loi sur la défense nationale](#).

Annexe B – Congé non rémunéré

1. Gestion des congés non payés

- 1.1 À la demande des personnes nommées à Parcs Canada, les personnes avec le pouvoir délégué peuvent approuver un congé non rémunéré conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi.
- 1.2 Les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que les personnes nommées à l'administration publique centrale, qui demandent un congé non payé pour d'autres motifs non visé par la convention collective ou les conditions d'emploi applicables, précisent dans leurs demandes le motif du congé, comme accepter un emploi dans le cabinet d'un ministre, d'un ministre d'état, d'un secrétaire d'état ou d'un député, ou participer à des activités politiques.

Remarque :

La vice-présidente responsable des ressources humaines et du bien-être des employés doit veiller à ce que des systèmes ou des procédures soient mis en place pour déterminer le motif du congé non rémunéré, en particulier dans les cas d'une activité politique comme définie dans la partie 7 de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) afin de fournir à la Commission de la fonction publique des données à des fins de contrôle.

- 1.3 Les responsables de l'administration de la gestion de la rémunération à Parcs Canada doivent informer les personnes qui ont obtenu un congé non rémunéré des répercussions que ce congé aura sur leur rémunération et leurs avantages sociaux, comme les divers régimes d'assurance, les droits à des congés, les droits à l'indemnité de départ et les contributions en vertu de la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) ainsi que tous les droits et les retenues volontaires.
- 1.4 À l'exception des personnes en congé non rémunéré pour servir dans la réserve des Forces canadiennes visées à la section 2.5 de la présente annexe, une personne nommée à Parcs Canada en congé non payé ne peut être remplacée pour une période indéterminée que si la période de congé ou les périodes consécutives du même type de congé dépassent un an. Les périodes de différents types de congé ne peuvent pas être combinées pour le calcul de la période d'un an. Si la personne est remplacée, la personne avec le pouvoir délégué doit s'efforcer de lui fournir un emploi convenable à l'issue du congé.

Remarque :

Lorsqu'une personne en congé a été remplacée pour une durée indéterminée et que la personne avec le pouvoir délégué n'est pas en mesure de fournir un emploi convenable après le congé, la personne avec le pouvoir délégué doit consulter les ressources humaines au sujet des priorités en matière de congé, conformément aux [Politiques de dotation de Parcs Canada](#).

Lorsqu'une personne cesse d'être un employé en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), elle n'a pas droit à une indemnité de départ. Toutefois, si une personne démissionne ou prend sa retraite avant la date à laquelle son emploi aurait pris fin, elle peut avoir droit à une indemnité de départ conformément aux dispositions de la convention collective.

2. Gestion des congés non payés – Situations particulières

2.1 La présente annexe établit les critères que Parcs Canada doit suivre dans les situations de congé non rémunéré suivantes :

- maladie;
- blessure sur le lieu de travail;
- d'accepter un emploi dans le cabinet d'un ministre, d'un ministre d'État, d'un secrétaire d'État ou d'un député;
- de se porter candidat à des élections fédérales, provinciales, territoriales ou municipales, conformément à la partie 7 de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)³;
- pour servir dans la réserve des Forces canadiennes.

2.2 Maladie ou blessure sur le lieu de travail

Lorsqu'une personne nommée à Parcs Canada est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure survenue sur le lieu de travail et qu'elle a épuisé ses crédits de congé de maladie ou de congé pour accident du travail, la personne avec le pouvoir délégué doit envisager d'accorder un congé non payé.

Pour des raisons administratives et de prestations uniquement, ce type de congé non rémunéré est appelé congé de maladie non payé et est enregistré comme tel.

S'il est clair qu'une personne ne sera pas en mesure de reprendre le travail dans un avenir prévisible, la personne avec le pouvoir délégué doit envisager d'accorder un congé non payé d'une durée suffisante pour permettre à la personne de procéder aux ajustements personnels et aux préparatifs nécessaires en vue de son départ de Parcs Canada pour raisons médicales.

Lorsqu'une personne avec le pouvoir délégué estime qu'il y a de bonnes chances qu'une personne puisse reprendre ses fonctions dans un délai raisonnable (dont la durée varie en fonction des circonstances), le congé non payé constitue une option pour combler la période d'inactivité. La période de congé non payé doit être suffisamment souple pour permettre à la personne avec le pouvoir délégué de répondre aux besoins d'une personne ayant des problèmes spéciaux de rétablissement, y compris le besoin d'une formation d'appoint.

Les personnes avec le pouvoir délégué doivent réexaminer régulièrement tous les cas de congé non payé pour cause de maladie ou de blessure sur le lieu de travail afin de s'assurer que le maintien du congé non payé est justifié par des preuves médicales actuelles. Ces situations de congé non rémunéré doivent être résolues dans un délai de deux ans à compter de la date de début du congé, bien que chaque cas doive être évalué en fonction de ses circonstances particulières.

Tout congé non payé pour cause de maladie ou de blessure sur le lieu de travail prendra fin pour les raisons suivantes touchant la personne concernée :

- le retour au travail;
- la démission ou la mise à la retraite pour raisons médicales;
- la cessation d'emploi conformément à l'article 13 de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#); ou
- le licenciement pour des raisons autres que des manquements à la discipline en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#).

2.2.1 Personnes en situation de handicap – Retour au travail

Les personnes avec le pouvoir délégué doivent consulter les ressources humaines lorsqu'une autorité compétente a certifié qu'une personne était prête à reprendre le travail, mais qu'elle n'est plus en mesure de s'acquitter des tâches liées à son poste. Les ressources humaines fourniront des orientations concernant les droits de priorité des employés en situation de handicap conformément aux [Politique de dotation de Parcs Canada](#).

2.3 Acceptation d'un emploi dans le cabinet d'un ministre, d'un ministre d'État, d'un secrétaire d'État ou d'un député

À la demande d'une personne nommée à Parcs Canada qui souhaite obtenir un congé non rémunéré pour accepter un emploi dans le cabinet d'un ministre, d'un ministre d'État, d'un secrétaire d'État ou d'un député, la personne avec le pouvoir délégué peut accorder un congé non rémunéré pour d'autres raisons à cette fin, étant entendu que toutes les exigences relatives au congé non rémunéré établies dans la présente annexe sont applicables.

2.3.1 Activités politiques

Les personnes nommées à Parcs Canada doivent consulter les ressources humaines pour obtenir des indications sur les dispositions relatives à l'activité politique de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), ainsi que sur le rôle de la Commission de la fonction publique.

2.4 Chercher à être désigné comme candidat ou être candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale.

Lorsqu'une personne nommée à Parcs Canada demande un congé non rémunéré pour d'autres raisons, notamment pour se porter candidat ou être candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, la personne avec le pouvoir délégué doit transmettre la demande au haut fonctionnaire des ressources humaines, qui la transmettra à la Commission de la fonction publique :

Si la Commission de la fonction publique accorde la permission de se porter candidat ou d'être candidat à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, la personne nommée à Parcs Canada peut prendre un congé non rémunéré pour d'autres raisons. À ce titre, toutes les exigences relatives au congé non rémunéré établies dans la présente annexe sont applicables. La période de congé non rémunéré prend fin le jour de la proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure, à la demande de la personne, si elle cesse d'être candidate.

Lorsqu'une personne nommée à Parcs Canada est déclarée élue membre de la Chambre des communes, de la législature d'une province, du Conseil du Territoire du Yukon, du Conseil des Territoires du Nord-Ouest ou de l'Assemblée législative du Nunavut, elle cesse d'être une employée en vertu de la [Loi sur l'Agence Parcs Canada](#), et n'a pas droit à une indemnité de départ pour ce type de cessation d'emploi. Toutefois, si la personne démissionne ou prend sa retraite avant la date à laquelle son emploi aurait pris fin pour cette raison, elle peut avoir droit à une indemnité de départ conformément aux dispositions de la convention collective et aux conditions d'emploi.

2.5 Servir dans la réserve des Forces canadiennes

Les personnes nommées à Parcs Canada qui demandent un congé pour participer à des activités des Forces de réserve, comme décrites au paragraphe 247.5(1) du [Code canadien du travail](#) :

- une opération au Canada ou à l'étranger – y compris la préparation, la formation, le repos, le déplacement ou la résidence de l'employé – qui est désignée par le ministre de la Défense nationale;
- une activité prévue par les règlements;
- la formation annuelle pour la période prescrite ou, si aucune période n'est prescrite, pour une période allant jusqu'à 15 jours;
- la formation qu'ils sont tenus de suivre en vertu du paragraphe 33(2)(a) de la [Loi sur la défense nationale](#);
- les tâches qu'ils sont appelés à accomplir en vertu du paragraphe 33(2)(b) de la [Loi sur la défense nationale](#);
- le service dans le cadre d'une aide à une puissance civile pour laquelle ils sont appelés en vertu de l'article 275 de la [loi sur la défense nationale](#);

doivent se voir accorder un congé non rémunéré par les personnes ayant le pouvoir délégué et ne peuvent pas être remplacés pour une durée indéterminée, même si l'absence est d'une durée supérieure à un an. Ce congé doit être conforme aux dispositions du [Règlement sur les congés pour fins d'instruction au sein des forces de réserve](#) pris en vertu de la [Loi sur la défense nationale](#).

Les personnes en congé non rémunéré à cette fin ne peuvent être remplacées que pour une durée déterminée et sont réintégrées dans le poste qu'elles occupaient la veille du jour où le congé a commencé. Si la personne avec le pouvoir délégué n'est pas en mesure de réintégrer la personne à ce poste en raison d'une adaptation des effectifs, les mesures d'ajustement des effectifs s'appliquent.

Annexe C – Congé de transition préalable à la retraite : Modalités de travail spéciales

1. Modalités de travail spéciales

Le congé de transition à la retraite est une modalité de travail spéciale qui permet aux personnes admissibles se trouvant à moins de deux ans de la retraite de voir leur semaine de travail réduite de 40 % au maximum. Pour une personne à temps plein, cela représente jusqu'à deux jours de travail sur cinq.

La rémunération de la personne participante serait ajustée pour tenir compte de la semaine de travail plus courte, mais sa couverture en matière de pension et d'avantages sociaux, ainsi que ses primes et ses cotisations, resteraient au niveau convenu au préalable. La personne reste soumise aux dispositions de la convention collective ou aux conditions d'emploi et son statut professionnel (à temps plein ou à temps partiel) reste inchangé pendant la durée de la modalité de travail.

2. Conditions d'approbation des congés de transition préalable à la retraite

Les personnes avec le pouvoir délégué peuvent approuver un congé de transition préalable à la retraite si les conditions suivantes sont remplies :

a. Besoins opérationnels :

- Une évaluation approfondie confirme que, pour la période de deux ans, il est possible d'autoriser la modalité de travail (en d'autres termes, la qualité du service ou les coûts associés à la prestation du service ne seraient pas touchés de manière négative);

b. La personne qui fait la demande doit :

- être une personne nommée à Parcs Canada;
- avoir un statut d'emploi indéterminé;
- ne pas être excédentaire au début de la modalité de congé;
- avoir droit à une pension non réduite au début de la modalité de congé ou être à moins de deux ans d'avoir droit à une pension non réduite (c'est-à-dire avoir 53 ans et au moins 28 ans de service ouvrant droit à pension ou 58 ans et au moins 2 ans de service ouvrant droit à pension au moment de la retraite) et accepter de démissionner à la fin de la modalité de congé (l'acceptation de la démission par l'employeur est subordonnée à l'achèvement de la modalité de congé);
- s'engager à ne pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant le congé non payé;
- accepter de respecter les mesures établies dans la [Politique sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat](#) et [Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada](#) pendant le congé non rémunéré; et
- soumettre une [demande de congé de transition à la retraite](#) (SCT 325-9F)

3. Modification des modalités de travail spéciales

Une fois que la demande de congé de transition préalable à la retraite a été signée par le participant et la personne avec le pouvoir délégué, toute modification de la modalité ne peut être apportée que dans des circonstances exceptionnelles et imprévues. Une demande de modification de la modalité de travail doit être présentée par écrit par la personne concernée, avec un préavis raisonnable, et peut être approuvée à la discrétion de la personne avec le pouvoir délégué.

4. Annulation des modalités de travail spéciales

L'annulation de la modalité de travail approuvée pour le congé de transition préalable à la retraite n'est autorisée que dans des circonstances exceptionnelles ou imprévues. Une demande d'annulation de la modalité de travail doit être présentée par écrit par la personne concernée, avec un préavis raisonnable, et peut être approuvée à la discrétion de la personne avec le pouvoir délégué.

Ce n'est que dans des cas rares et exceptionnels que la direction prendrait l'initiative d'annuler la modalité de travail du congé de transition préalable à la retraite.

5. Incidence des modalités de travail spéciales sur la rémunération et les avantages sociaux

5.1 Taux de rémunération annuel

Le taux de rémunération annuel sera réduit pour tenir compte du nombre de jours non travaillés pendant la période de travail.

Dans la présente section, l'expression *taux de rémunération non réduit* désigne le taux de rémunération annuel en vigueur avant le début de la modalité de travail. Le terme *taux de rémunération réduit* désigne le taux de rémunération annuel en vigueur pendant le congé de transition préalable à la retraite.

5.2 Indemnités

Les indemnités auxquelles peut avoir droit la personne participant à une entente de congé de transition préalable à la retraite doivent être versées en conformité avec les dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi applicables.

5.3 Prime au bilinguisme

La personne participant à une entente de congé de transition préalable à la retraite qui a droit à la prime au bilinguisme continuera de la recevoir chaque mois où elle reçoit une rémunération pour au moins dix jours de travail.

5.4 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires travaillées pendant la période visée par la modalité de travail doivent être payées au taux de rémunération **non réduit** conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.5 Régime de pension de retraite de la fonction publique

Les jours non travaillés de la modalité de travail comptent comme service ouvrant droit à pension au titre du régime de pension de la fonction publique. Les cotisations de la personne concernée au régime de retraite seront donc déduites en fonction du taux de rémunération non réduit.

Remarques importantes :

La [Loi sur l'impôt sur le revenu](#) fixe certains plafonds au montant total des congés non payés, à l'exclusion des congés de maladie non payés, qui peuvent être traités comme des services ouvrant droit à pension dans le cadre d'un régime de pension agréé (y compris le régime de pension de la fonction publique). Les responsables de l'administration de la gestion de la rémunération à Parcs Canada fourniront aux personnes nommées à Parcs Canada des renseignements concernant cette exception.

5.6 Prestations supplémentaires de décès

La prime pour la prestation supplémentaire de décès sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car les prestations sont payables en fonction du taux de rémunération non réduit.

5.7 Assurance invalidité et assurance invalidité de longue durée

La prime de ces régimes d'assurance sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car la couverture est basée sur le taux de rémunération non réduit.

5.8 Régime de pensions du Canada ou Régime de rentes du Québec

Les cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec seront fondées sur le taux de rémunération réduit.

5.9 Assurance-emploi

Les cotisations à l'assurance-emploi seront calculées en fonction du taux de rémunération réduit.

5.10 Cotisations syndicales

Les cotisations syndicales seront intégralement déduites du taux de rémunération réduit.

5.11 Autres retenues volontaires sur la paie

Toutes les autres retenues volontaires sur le salaire continueront d'être déduites du taux de rémunération réduit pour les montants appropriés s'il y a suffisamment de fonds disponibles.

5.12 Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique

La prime de ce régime sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car la couverture est basée sur le taux de rémunération non réduit.

5.13 Crédits de congés annuels et de congés de maladie

Les crédits de congés annuels et de congés de maladie continueront d'être acquis conformément aux dispositions de la convention collective ou aux conditions d'emploi.

Les crédits de congé annuel et de congé de maladie peuvent être utilisés uniquement lors des jours de travail de la personne. On ne peut accorder de congé annuel ou de congé de maladie à l'égard des jours non travaillés. (Congé non payé).

5.14 Jours fériés payés

Les personnes à temps plein qui participent à la modalité de travail du congé de transition préalable à la retraite ont droit à des jours fériés payés conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi si elles ne sont pas en congé non payé le jours ouvrables précédant le jour férié désigné **et** le jour ouvrable suivant le jour férié désigné.

Si la personne a droit au jour férié désigné et que celui-ci tombe un jour ouvrable, elle est rémunérée pour ce jour.

Si la personne a droit au jour férié payé désigné et que celui-ci tombe un jour non ouvrable, le jour férié doit être reportée au jour suivant où la personne aurait normalement été payée (en d'autres termes, le jour ouvrable suivant).

5.15 Participation à une autre entente de modalités de travail spéciales

Les personnes qui participent à la modalité de travail du congé de transition préalable à la retraite ne peuvent pas participer au congé avec étalement du revenu.

Annexe D – Congé avec étalement du revenu : Modalités de travail spéciales

1. Modalités de travail spéciales

Le congé avec étalement du revenu permet à la personne admissible de réduire son nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze mois en prenant un congé non payé d'une durée pouvant aller de cinq semaines consécutives à trois mois consécutifs.

La rémunération de la personne participante est réduite en conséquence et est étalée sur l'année, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux (y compris les cotisations payables) demeure inchangé.

La personne demeure assujettie à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables, et sa situation d'emploi (temps plein, temps partiel, etc.) demeure la même.

Le congé proprement dit peut être pris en deux périodes à l'intérieur des douze mois. Chaque période doit être d'une durée d'au moins cinq semaines et la somme des deux périodes ne peut excéder trois mois.

Bien que la personne participant à une entente de congé avec étalement du revenu reçoive un revenu tout au long de la période de douze mois, elle est réputée être en congé non payé les jours non travaillés.

Seuls les employés qui sont à l'effectif pendant 12 mois consécutifs au cours de la période de calcul de la moyenne peuvent prétendre à ce congé. La prolongation des périodes de travail des employés dans le seul but de satisfaire à cette exigence n'est pas autorisée.

2. Conditions d'approbation des congés avec étalement du revenu

Les personnes avec le pouvoir délégué peuvent approuver un congé avec étalement du revenu si les conditions suivantes sont remplies :

a. Besoins opérationnels :

- une évaluation approfondie confirme que, pour la période de 12 mois, il est possible d'autoriser cette modalité de travail (en d'autres termes, la qualité du service ou les coûts associés à la prestation du service ne seraient pas touchés de manière négative);

b. La personne qui demande à bénéficier de la modalité de travail doit :

- être une personne nommée à Parcs Canada;
- avoir un statut d'emploi indéterminé;
- ne pas être excédentaire au début de la modalité de congé;
- s'engager à ne pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant le congé non payé;

- accepter de respecter les mesures établies dans le [Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada](#) lorsqu'il est en congé non rémunéré; et
- soumettre un [Formulaire de demande de congé avec étalement du revenu \(TBS 325-10F\)](#).

3. Modification des modalités de travail spéciales

Une fois que la demande de congé avec étalement du revenu a été signée par le participant et par la personne avec le pouvoir délégué, toute modification de la modalité ne peut être apportée que dans des circonstances exceptionnelles et imprévues. Une demande de modification de la modalité de travail doit être présentée par écrit, avec un préavis raisonnable, et toute modification peut être approuvée à la discrétion de la personne avec le pouvoir délégué.

4. Annulation des modalités de travail spéciales

Étant donné que les implications financières sont importantes dans le cas d'un congé avec étalement du revenu, ce n'est que dans des cas rares et exceptionnels que l'annulation de la modalité de travail doit être envisagée.

Une demande d'annulation de la modalité de travail doit être présentée par écrit par la personne concernée, avec un préavis raisonnable, et peut être approuvée à la discrétion de la personne avec le pouvoir délégué.

5. Incidence des modalités de travail spéciales sur la rémunération et les avantages sociaux

5.1 Taux de rémunération annuel

Le taux de rémunération annuel sera réduit pour tenir compte de la période de jours non travaillés qui sera prise pendant la période de 12 mois de la modalité de travail. Le taux de rémunération réduit sera calculé en moyenne sur la période de 12 mois.

Dans la présente section, le terme *taux de rémunération non réduit* désigne le taux de rémunération annuel en vigueur avant le début de la modalité de travail spéciale. Le terme *taux de rémunération réduit* désigne le taux de rémunération annuel en vigueur pendant le congé avec étalement du revenu.

5.2 Indemnités

Les indemnités auxquelles peut avoir droit la personne participant à une entente de congé avec étalement du revenu doivent être versées en conformité avec les dispositions de la convention collective applicable.

5.3 Prime au bilinguisme

La personne participant à une entente de congé avec étalement du revenu qui a droit à la prime au bilinguisme continuera de la recevoir chaque mois où elle reçoit une rémunération pour au moins dix jours de travail. Le taux annuel de la prime au bilinguisme sera réduit en fonction du nombre de jours non travaillés au cours de la période de douze mois visée par l'entente. La prime payable selon ce taux réduit sera étalée sur la période de douze mois.

5.4 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires travaillées durant la période visée par l'entente sur les modalités de travail du congé avec étalement du revenu doivent être payées selon le taux de rémunération non réduit en conformité avec les dispositions de la convention collective.

5.5 Régime de pension de retraite de la fonction publique

Les jours non travaillés (congés non payés) dans le cadre de l'entente sur les modalités de travail du congé avec étalement du revenu sont pris en compte dans le calcul du service ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pension de retraite de la fonction publique. De ce fait, les contributions de la personne au Régime seront retenues en fonction du taux de rémunération non réduit.

Remarques importantes :

La [Loi sur l'impôt sur le revenu](#) fixe certains plafonds au montant total des congés non rémunérés, à l'exclusion des congés de maladie non rémunérés, qui peuvent être traités comme des services ouvrant droit à pension dans le cadre d'un régime de pension agréé (y compris le régime de pension de la fonction publique). Les responsables de l'administration de la gestion de la rémunération à Parcs Canada fourniront aux personnes nommées à Parcs Canada des renseignements concernant cette exception.

5.6 Prestations supplémentaires de décès

La prime pour la prestation supplémentaire de décès sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car les prestations sont payables en fonction du taux de rémunération non réduit.

5.7 Assurance invalidité ou assurance invalidité de longue durée

La prime de ces régimes d'assurance sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car la couverture est basée sur le taux de rémunération non réduit.

5.8 Régime de pensions du Canada ou Régime de rentes du Québec

Les cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec seront fondées sur le taux de rémunération réduit.

5.9 Assurance-emploi

Les cotisations d'assurance-emploi seront calculées en fonction du taux de rémunération non réduit. Aucune retenue ne sera appliquée pendant la période du congé non payé (entre cinq semaines et trois mois).

5.10 Cotisations syndicales

Les cotisations syndicales seront retenues en entier en fonction du taux de rémunération réduit. Toutefois, il n'y aura pas de retenue au titre de ces cotisations si la personne participant à l'entente sur les modalités de travail est en congé non payé pendant un mois civil complet.

5.11 Autres retenues volontaires sur la paie

Toutes les autres retenues volontaires sur le salaire continueront d'être déduites du taux de rémunération réduit pour les montants appropriés s'il y a suffisamment de fonds disponibles.

5.12 Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique

La prime de ce régime sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car la couverture est basée sur le taux de rémunération non réduit.

5.13 Crédits de congés annuels et de congés de maladie

Les crédits de congé annuel et de congé de maladie continueront de s'accumuler conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

Les crédits de congé annuel et de congé de maladie accumulés peuvent être utilisés uniquement lors des jours de travail de la personne. Au cours de la période de congés non payés de l'entente sur les modalités de travail, les crédits de congé annuel et de congé de maladie continueront de s'accumuler conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.14 Jours fériés payés

La personne employée à temps plein qui participe à l'entente de congé avec étalement du revenu a le droit d'être payée pendant les jours fériés, conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.15 Participation à une autre entente de modalités de travail spéciales

Les personnes qui participent à la modalité de travail du congé avec étalement du revenu ne peuvent pas participer à la modalité de travail du congé de transition préalable à la retraite.