



Parcs
Canada

Parks
Canada



Directive sur les conditions d'emploi pour les cadres supérieurs



Table des matières

1. Date d'entrée en vigueur	1
2. Autorisations et pouvoirs	1
3. Objectif et résultats attendus	1
4. Exigences	2
5. Application	3
6. Références.....	3
7. Demande de renseignements.....	4
Annexe A – Conditions d'emploi pour les cadres supérieurs.....	5
Annexe B – Rémunération au rendement et progression à l'intérieur de l'échelle salariale.....	40
Annexe C – Mutations spéciales pour les cadres supérieurs	48
Annexe D – Transition dans la carrière	50
Annexe E – Définitions	58

*Dans la présente directive, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.



Directive sur les conditions d'emploi pour les cadres supérieurs

La directive énonce les conditions d'emploi des cadres supérieurs de Parcs Canada et les responsabilités connexes de la vice-présidente, Ressources humaines et mieux-être des employés, des gestionnaires délégués et des cadres supérieurs. Elle traite des éléments salariaux et non salariaux, de la rémunération au rendement, des mutations spéciales et de la réorientation professionnelle.

1. Date d'entrée en vigueur

- 1.1. La présente directive entre en vigueur le 1^{er} avril 2025 et incorpore les modifications en vigueur le 5 novembre 2025.
 - 1.1.1. Les mises à jour apportées au paragraphe 2.2 (Partie I) entreront en vigueur le 1^{er} avril 2025.
- 1.2. La présente directive remplace la Directive sur les conditions d'emploi pour les cadres supérieurs du 1^{er} avril 2022.

2. Autorisations et pouvoirs

- 2.1. La présente directive est émise en vertu des autorisations et des pouvoirs figurant à la section 2 de la *Politique sur la gestion des cadres supérieurs*.

3. Objectif et résultats attendus

- 3.1. L'objectif de la section 3 de la *Politique sur la gestion des cadres supérieurs* s'applique à la présente directive.
- 3.2. Les résultats attendus de la présente directive sont les suivants :
 - 3.2.1. Offrir une application équitable, uniforme et transparente de la rémunération totale qui est composée du salaire, de la rémunération au rendement, de la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et des éléments non salariaux ;
 - 3.2.2. Faciliter la transition dans la carrière des cadres supérieurs en cas de pénurie de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause du transfert du travail ou de la fonction à l'extérieur de Parcs Canada ; et
 - 3.2.3. Appuyer les exigences opérationnelles temporaires des organisations grâce à la mutation spéciale de cadres supérieurs à des postes qui n'ont pas été classifiés ou qui sont classifiés à des niveaux inférieurs du groupe et niveau du poste d'attache du cadre supérieur, tout en protégeant le statut indéterminé du cadre supérieur afin de satisfaire à des exigences opérationnelles spécifiques et temporaires.



4. Exigences

4.1. La vice-présidente, Ressources humaines et Mieux-être des employés a les responsabilités suivantes :

4.1.1. Examiner les exigences décrites dans les annexes de la présente directive et conseiller le PDG à cet égard ;

4.1.2. En ce qui concerne la transition dans la carrière :

4.1.2.1. Déployer les efforts raisonnables nécessaires pour replacer le cadre supérieur concerné au sein de Parcs Canada avant de lui remettre un préavis écrit de son statut d'employé excédentaire ;

4.1.2.2. Supprimer le poste excédentaire lorsqu'il devient vacant ; et

4.1.2.3. Financer les ententes de transition dans la carrière à même les budgets de fonctionnement existants.

4.2. Les gestionnaires délégués sont responsables des points suivants :

4.2.1. Approuver ce qui suit conformément à l'annexe A de la présente directive:

4.2.1.1. Congé personnel ;

4.2.1.2. Congé annuel ;

4.2.1.3. Report maximal du nombre de crédits de congés annuels accumulés ;

4.2.1.4. Congé de maladie payé et avance de crédits de congé de maladie;

4.2.1.5. Congé pour obligations familiales ;

4.2.1.6. Congé pour s'occuper de la famille ;

4.2.1.7. Congé exceptionnel payé ;

4.2.1.8. Congé de décès ; et

4.2.1.9. Congé pour la réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait.

4.2.2. Informer les cadres supérieurs par écrit de la date d'entrée en vigueur des éléments salariaux et non salariaux qui s'appliquent en raison de la reclassification de leur poste ;

4.2.3. En ce qui concerne la transition dans la carrière :

4.2.3.1. Veiller à ce qu'aucune dépense additionnelle ne soit engagée pour l'exercice des fonctions du poste excédentaire, une fois vacant.

4.3. Les cadres supérieurs sont responsables de ce qui suit :

4.3.1. Consulter les Services au groupe de la direction afin de déterminer les incidences financières des congés sans solde ;



4.3.2. En ce qui concerne la transition dans la carrière :

- 4.3.2.1. Prendre en considération les options présentées à l'annexe D en vue de rester à Parcs Canada ou de la quitter si le poste est déclaré excédentaire ;
- 4.3.2.2. Informer le PDG par écrit s'ils chercheront, ou non, un emploi à Parcs Canada lorsque leur congé non payé prendra fin ; et
- 4.3.2.3. Négocier et signer l'entente de transition dans la carrière.

5. Application

5.1. La présente directive s'applique aux personnes employées comme cadres supérieurs à Parcs Canada.

5.2. Les exceptions à l'application de la présente directive sont les suivantes :

- 5.2.1. Les dispositions à l'annexe A ne sont pas applicables pour les cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels, sauf indication contraire à l'annexe A, Partie III;
- 5.2.2. Les dispositions à l'annexe B et annexe C ne sont pas applicables pour les cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels ou à temps partiel;
- 5.2.3. Les dispositions à l'annexe D : Transition dans la carrière ne sont pas applicables pour les cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels, les cadres supérieurs embauchés pour une période déterminée ou les cadres supérieurs en mutation spéciale.

6. Références

6.1. Lois

- [Loi sur l'assurance-emploi Régime québécois d'assurance parentale](#)
- [Loi de l'Agence Parcs Canada](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Loi sur la gestion des finances publiques](#)
- [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(Partie 7\)](#)
- [Loi sur les langues officielles](#)
- [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#)
- [Loi sur la pension de la fonction publique](#)
- [Règlement de 1996 sur les versements aux successions](#)
- [Règlement sur les avances comptables](#)
- [Règlement sur l'émission des chèques \(1997\)](#)
- [Règlement sur les sommes de peu de valeur](#)



6.2. Politique et directives

- [Directive sur l'organisation et la classification du groupe de la direction \(EX\)](#)
- [Directive sur la gestion du rendement et des talents des cadres supérieurs](#)
- [Directive sur les conditions d'emploi](#)
- [Directive de Parcs Canada sur les conditions d'emploi de certains groupes et niveaux exclus et non représentés](#)
- [Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#)
- [Directive sur la gestion de l'approvisionnement](#)
- [Directive sur les dépenses de voyages, d'accueil, de conférences et d'événements](#)
- [Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte](#)
- [Directive sur les voyages de Parcs Canada](#)
- [Politique de gestion des cadres supérieurs](#)
- [Politique sur la planification et la gestion des investissements](#)

6.3. Autres

- [Code de valeurs et d'éthique de Parcs Canada](#)
- [Admissibilité à une prestation de retraite à l'âge de 60 ans - Réaménagement des effectifs et exonération de la réduction de la pension](#)
- [Admissibilité à une prestation de retraite à l'âge de 65 ans - Réaménagement des effectifs et exonération de la réduction de la pension](#)
- [Autorisations spéciales de voyager](#)
- [Groupe de la direction \(EX\) et personnes nommées par le gouverneur en conseil \(GEC\) - dispositions sur les réinstallations](#)
- [Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique](#)
- [Régimes provinciaux d'assurance-maladie](#)
- [Régime de soins dentaires](#)
- [Régime de soins de santé de la fonction publique](#)
- [Régime québécois d'assurance parentale](#)
- [Valeurs et principes de gestion de Parcs Canada](#)

7. Demande de renseignements

- 7.1. Toutes demandes de renseignements au sujet de la présente directive doivent être adressées aux Services aux cadres et gestion des talents: servicesrhpcx-pcxhrservices@pc.gc.ca.



Annexe A – Conditions d'emploi pour les cadres supérieurs

Partie I : Éléments salariaux

1. Admissibilité au salaire

- 1.1. Les cadres supérieurs nommés pour une période indéterminée et ceux nommés pour une période déterminée, ainsi que les cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels, sont payés conformément à la présente annexe.
- 1.2. Un cadre supérieur travaillant à temps partiel touche un salaire au prorata du nombre d'heures de travail par semaine indiqué dans la lettre de nomination.
- 1.3. À compter du 1er avril 2018, les résultats de tous les calculs salariaux effectués conformément aux sections de la présente annexe sont arrondis au dollar (1 \$) près.
- 1.4. Un cadre supérieur ne peut pas être rémunéré pour des heures supplémentaires.
- 1.5. Un cadre supérieur ne peut pas recevoir de paiement provenant du Trésor pour un second poste au sein de la fonction publique, sauf si une loi du Parlement l'autorise ou si le PDG atteste par écrit que l'exercice des fonctions associées au second poste n'empêche pas le cadre supérieur d'exercer efficacement celles liées à son poste à Parcs Canada.
- 1.6. Lorsqu'un cadre supérieur qui fait partie de l'effectif meurt après avoir accumulé au moins un an (1) de service, sa succession, ou un bénéficiaire désigné conformément aux exigences du Règlement de 1996 sur les versements aux successions, recevra le salaire mensuel total du cadre supérieur pour le mois du décès, auquel on aura retranché tout paiement salarial déjà versé au cours de ce mois.

2. Révisions

- 2.1. Les échelles salariales des cadres supérieurs sont révisées périodiquement, en fonction de ce qu'autorise le PDG.
- 2.2. Les révisions salariales peuvent être versées à leur date d'entrée en vigueur approuvée. Si les révisions sont versées à leur date d'entrée en vigueur et par la suite, un cadre supérieur est évalué au niveau 1 (« non atteint ») pour la période d'examen du rendement précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de l'augmentation, il n'aura pas droit à la révision salariale, et celle-ci sera recouvrée en tant que paiement en trop au titre des salaires. Nonobstant ce qui précède, le salaire d'un cadre supérieur ne doit pas être inférieur au salaire minimum de l'échelle salariale établie pour le poste de cadre supérieur en question.



- 2.3. Sous réserve du paragraphe 2.2 (Partie I), un cadre supérieur qui est en congé payé ou non payé est admissible aux révisions et au pourcentage intégral de l'augmentation.
- 2.4. Le salaire du cadre supérieur en congé non payé est recalculé, à des fins de documentation seulement, pour qu'il occupe la même place par rapport au nouveau salaire maximum que dans l'ancienne échelle salariale.
- 2.5. Le salaire de base du cadre supérieur en congé non payé (p. ex. prestations de maternité, prestations parentales ou indemnité d'études) est rajusté pour refléter cette révision.

3. Paiement au titre d'une révision rétroactive

- 3.1. La rémunération rétroactive versée équivaut à ce qu'aurait reçu le cadre supérieur si la révision avait été approuvée à la date d'entrée en vigueur.
- 3.2. La révision rétroactive des échelles salariales s'applique aux cadres supérieurs, aux acteurs éligibles et aux anciens cadres supérieurs ou, en cas de décès, à la succession ou au bénéficiaire de la succession d'un ancien cadre supérieur employé pendant la période de rétroactivité, conformément aux Règlement de 1996 sur les versements aux successions.
- 3.3. Aucun paiement ni avis ne sera envoyé pour un montant d'un dollar (1 \$) ou moins.
- 3.4. Sauf avis contraire, les éléments de la rémunération non salariale qui figurent à l'annexe A, Partie II de la présente directive seront recalculés comme si la révision avait été approuvée à la date d'entrée en vigueur.
- 3.5. Lorsqu'il y a une révision rétroactive, le salaire révisé d'un cadre supérieur dans l'une des situations décrites ci-dessous est calculé selon les modalités prévues au paragraphe 3.5.1 (Partie I) ou 3.5.2 (Partie I) (le calcul assurant le traitement le plus élevé est alors appliqué):
 - a. promu, rétrogradé ou reclassifié pendant la période de rétroactivité ;
 - b. ayant commencé une nomination intérimaire pendant la période de rétroactivité ; ou
 - c. ayant commencé une nomination intérimaire avant le début de la période de rétroactivité, mais l'ayant poursuivie pendant cette période.
- 3.5.1. Comparer le montant le plus élevé du salaire révisé sous a) ou b) ci-dessous au salaire calculé au paragraphe 3.5.2 (Partie I) :
 - a. recalculer le salaire du cadre supérieur lié à son poste d'attache (dans le cas d'une nomination intérimaire, recalculer aussi le salaire intérimaire du cadre supérieur) en fonction du salaire maximum révisé applicable au poste, ou



- b. maintenir le salaire du cadre supérieur lié à son poste d'attache (ou le salaire intérimaire) qui était le sien avant la révision.

3.5.2. Appliquer le pourcentage d'augmentation annoncé au salaire lié au poste d'attache du cadre supérieur (et, s'il y a lieu, au salaire intérimaire de celui-ci).

4. Salaire au moment de la nomination

4.1. Nomination à un poste de cadre supérieur de personnes venant de l'extérieur de la fonction publique

4.1.1. Les personnes venant de l'extérieur de la fonction publique peuvent être nommées à un poste de cadre supérieur à n'importe quel taux de rémunération à l'intérieur de l'échelle salariale du poste de cadre supérieur, comme le détermine le gestionnaire délégué.

4.1.2. Dans des circonstances exceptionnelles, pour faciliter le recrutement et le maintien en poste de cadres supérieurs qui viennent de l'extérieur de la fonction publique et qui ont déjà un salaire supérieur au maximum prévu pour le poste de cadre supérieur, le PDG peut autoriser le paiement d'un montant forfaitaire unique. Le montant forfaitaire est payable au début de la deuxième période d'examen du rendement du cadre supérieur au sein de Parcs Canada, selon une évaluation des résultats liés aux engagements établis et la démonstration des compétences clés en leadership, comme prescrit dans la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs. Les limites suivantes s'appliquent à ce montant forfaitaire :

4.1.2.1. dix pour cent (10 %) du salaire maximum associé au poste pour les PCX-02, PCX-03, PCX-04;

4.1.2.2. quinze pour cent (15 %) du salaire maximum associé au poste pour les PCX-05, PCX-06; et

4.1.2.3. Le montant forfaitaire calculé au prorata selon leur nombre d'heures de travail, pour les cadres supérieurs à temps partiel.

4.1.3. Les facteurs suivants sont pris en considération lors de la détermination du taux de rémunération et du pourcentage que doit représenter le montant forfaitaire accordé au moment de la nomination :

4.1.3.1. Les relativités salariales internes (le rapport entre le salaire proposé et ceux du supérieur immédiat, des subordonnés et des pairs);

4.1.3.2. La nécessité d'une réinstallation, au Canada seulement (les différences économiques régionales) ;



- 4.1.3.3. Toute révision automatique qui aurait été accordée au cadre supérieur s'il avait occupé son ancien poste pendant le reste de l'année civile au cours de laquelle la nomination a lieu ;
- 4.1.3.4. La place qu'occupe le salaire dans la nouvelle échelle pour qu'une progression à l'intérieur de l'échelle salariale demeure possible ;
- 4.1.3.5. La rémunération en espèces (salaire, rémunération au rendement, progression à l'intérieur de l'échelle salariale) touchée avant d'entrer à Parcs Canada ; et
- 4.1.3.6. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

4.2. La nomination à un poste de cadre supérieur de personnes venant d'autres groupes professionnels de la fonction publique (aux fins de précision, cela inclut les personnes nommées de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes) peut constituer une promotion ou une mutation et est établie conformément au paragraphe 2.2.2 (Partie 2) de la Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada.

Au moment de la promotion

- 4.2.1. Lorsqu'une nomination (s'applique aussi aux nominations intérimaires) constitue une promotion, une augmentation salariale représentant cinq pour cent (5 %) du salaire maximum du poste du cadre supérieur est la norme. Le salaire au moment de la nomination doit au moins correspondre au salaire minimum du poste de cadre supérieur et ne peut pas dépasser le salaire maximum du poste de cadre supérieur. Aucun montant forfaitaire n'est versé si le montant dépasse le salaire maximum.
- 4.2.2. Dans des circonstances exceptionnelles, le PDG peut autoriser une augmentation de salaire à concurrence de dix pour cent (10 %) du salaire maximum du poste de cadre supérieur. Si l'augmentation fait en sorte que le nouveau salaire dépasserait le salaire maximum, la différence est versée sous forme de montant forfaitaire unique au moment de la nomination. On prend en considération les facteurs suivants pour la détermination de l'augmentation :
 - 4.2.2.1. Les relativités salariales internes (le rapport entre le salaire proposé et ceux du supérieur immédiat, des subordonnés et des pairs);
 - 4.2.2.2. La nécessité d'une réinstallation, au Canada seulement, lorsque celle-ci est demandée par l'employeur ;
 - 4.2.2.3. Toute révision automatique qui aurait été accordée au cadre supérieur s'il avait occupé son ancien poste pendant le reste de l'année civile au cours de laquelle la nomination a lieu ;
 - 4.2.2.4. La place qu'occupe le salaire dans la nouvelle échelle pour qu'une progression à l'intérieur de l'échelle salariale demeure possible ; et



4.2.2.5. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

4.2.3. Pour les personnes ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui reçoivent la rémunération d'intérim dans un poste de cadre supérieur, voir la sous-section 9 (Partie I).

Au moment de la nomination à un poste de même niveau ou mutation

4.2.4. Nomination à un poste de même niveau ou mutation d'un poste de cadre supérieur ou d'un autre groupe professionnel à un poste de cadre supérieur

4.2.4.1. Lorsqu'une nomination ne constitue pas une promotion, il n'y a pas d'augmentation salariale à l'occasion d'une nomination ou d'une mutation à un poste de cadre supérieur, sauf lorsque la nomination ou la mutation est demandée par l'employeur et nécessite une réinstallation à l'intérieur du Canada, auquel cas le PDG peut accorder une augmentation salariale représentant jusqu'à cinq pour cent (5 %) du salaire maximum du poste de cadre supérieur. On peut prendre en considération des facteurs géographiques comme un coût de la vie élevé ou l'éloignement lorsqu'on détermine s'il convient d'invoquer cette disposition exceptionnelle. Une telle augmentation est versée sous forme de salaire jusqu'à concurrence du salaire maximum, et le reste, s'il y a lieu, sous forme de montant forfaitaire unique au moment de la nomination ou de la mutation.

4.2.5. Le maintien du traitement tel qu'il est prévu à la sous-section 6 (Partie I) ne peut pas être combiné avec le salaire au moment de la nomination comme l'indique paragraphe 4.2 (Partie I).

4.3. Nomination à un poste de cadre supérieur de niveau supérieur

4.3.1. Une augmentation salariale représentant cinq pour cent (5 %) du salaire maximum du poste de cadre supérieur de niveau supérieur est la norme. Le salaire au moment de la nomination doit au moins correspondre au salaire minimum du poste de cadre supérieur de niveau supérieur et ne peut pas dépasser le salaire maximum du poste de cadre supérieur de niveau supérieur. Aucun montant forfaitaire n'est versé si le montant dépasse le salaire maximum.

4.3.2. Dans des circonstances exceptionnelles, le PDG peut autoriser une augmentation salariale représentant jusqu'à dix pour cent (10 %) du salaire maximum du poste de cadre supérieur de niveau supérieur. On prend en considération les facteurs suivants, pour la détermination de l'augmentation:

4.3.2.1. Les relativités salariales internes (le rapport entre le salaire proposé et ceux des supérieurs immédiats, des subordonnés et des pairs) ;



- 4.3.2.2. La nécessité d'une réinstallation au Canada seulement lorsque celle-ci est demandée par l'employeur (différences économiques régionales) ;
 - 4.3.2.3. Toute révision automatique qui aurait été accordée au cadre supérieur s'il avait occupé son ancien poste pendant le reste de l'année civile au cours de laquelle la nomination a lieu ;
 - 4.3.2.4. La place qu'occupe le salaire dans la nouvelle échelle pour qu'une progression à l'intérieur de l'échelle salariale demeure possible ; et
 - 4.3.2.5. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- 4.3.3. Si la hausse salariale au paragraphe 4.3.2 (Partie I) fait en sorte que le nouveau salaire est à un niveau supérieur à celui du salaire maximal, le montant supérieur au salaire maximal est versé sous forme de montant forfaitaire unique au moment de la nomination.
- 4.3.4. Lorsqu'un cadre supérieur qui reçoit déjà la rémunération d'intérim accepte une nomination permanente à un poste de cadre supérieur de niveau égal ou supérieur à celui du poste pour lequel il recevait la rémunération d'intérim, et qu'il n'y a pas de période d'interruption importante entre les deux (2) nominations, le taux de rémunération du cadre supérieur est le même qu'à la nomination intérimaire s'il est supérieur au calcul du salaire prévu au paragraphe 4.3.1 (Partie I) ou 4.3.2 (Partie I).
- 4.4. Nomination d'un cadre PCX-05 ou PCX-06 à un poste d'un autre niveau du groupe PCX (sous-classement / surclassement)
- 4.4.1. Lorsqu'un cadre supérieur de niveau PCX-05 ou PCX-06 est nommé à un poste d'un autre niveau du groupe PCX, le PDG continue de le rémunérer à son niveau de classification personnel, immédiatement avant la nomination. Ces nominations ne doivent pas avoir pour effet de modifier la rémunération du cadre supérieur et ne doivent pas constituer une promotion ou une rétrogradation.
 - 4.4.2. Tout effort raisonnable est déployé pour s'assurer que, dans la mesure du possible, le niveau de classification du cadre supérieur de niveau PCX-05 ou PCX-06 coïncide avec celui du poste auquel le cadre supérieur est nommé.
 - 4.4.3. La nomination à un poste d'un autre niveau devrait être exceptionnelle, pas une pratique courante. Ces nominations sont temporaires et devraient répondre à des éventualités, par exemple, la réalisation de projets spéciaux, le perfectionnement du cadre supérieur ou l'exercice de fonctions dans un autre secteur fonctionnel ou contexte géographique.



4.5. Rétrogradation ou mutation à un poste de niveau inférieur

4.5.1. Lorsque la nomination ou la mutation à un poste de cadre supérieur est à un niveau inférieur, on attribue au cadre supérieur le moins élevé des salaires suivants :

4.5.1.1. Le salaire maximum du nouveau poste ; ou

4.5.1.2. Le salaire actuel du cadre supérieur.

4.5.2. Lorsqu'il y a nomination ou mutation à un poste de niveau inférieur à l'extérieur du groupe PCX :

4.5.2.1. Les dispositions relatives à la rétrogradation ou à la mutation du paragraphe 2.2.2 (Partie 2) de la Directive sur les conditions d'emploi s'appliquent au cadre supérieur ; et

4.5.2.2. La Politique de gestion des cadres supérieurs de Parcs Canada et les directives qui s'y rattachent cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur de la nomination ou mutation au poste ne faisant pas partie des postes de cadre supérieur.

4.5.3. Les cadres supérieurs qui sont rétrogradés ou mutés à un poste de niveau inférieur n'ont droit ni à la protection salariale ni au maintien du traitement prévu aux paragraphes 5 (Partie I) et 6 (Partie I).

4.6. Rétroactivité

4.6.1. Lorsque le poste d'un cadre supérieur est reclassifié de manière rétroactive à un groupe ou niveau dont le salaire maximum est plus élevé, les éléments salariaux s'appliquant au nouveau groupe ou niveau entrent en vigueur à la date de la nomination.

4.6.2. Les éléments non salariaux s'appliquant au nouveau groupe ou niveau entrent en vigueur à la date de l'autorisation de la décision de reclassification.

4.7 En cas de promotion rétroactive, les éléments salariaux et non salariaux entrent en vigueur à la date de la nomination.

5. Protection salariale

5.1. Lorsque le poste d'un cadre supérieur est reclassifié à un groupe et niveau dont le salaire maximum est inférieur, le cadre supérieur bénéficie d'une protection salariale comme le prévoient la présente section et la Directive sur les conditions d'emploi.



- 5.2. Le salaire du cadre supérieur est protégé dans l'une ou l'autre des situations suivantes :
 - 5.2.1. Tant que le cadre supérieur continue d'occuper le poste de niveau inférieur ;
 - 5.2.2. Jusqu'à ce que le salaire maximum du poste de niveau inférieur atteigne ou excède celui du poste de niveau supérieur.
- 5.3. Les éléments non salariaux associés au poste de niveau inférieur s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification. Lorsque le poste de niveau inférieur n'est pas un poste de cadre supérieur, les éléments non salariaux cessent de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur de la reclassification.
- 5.4. Les cadres supérieurs bénéficiant d'une protection salariale sont assujettis à l'annexe A, Partie I, y compris les révisions applicables aux échelles salariales des cadres supérieurs, en vertu du paragraphe 3.1.
- 5.5. Les cadres supérieurs bénéficiant d'une protection salariale sont assujettis à la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs et sont admissibles à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale conformément à l'annexe B de la présente directive.

6. Maintien du traitement

- 6.1. Le maintien du traitement s'applique dans les cas suivants :
 - 6.1.1. Un cadre supérieur qui est désigné excédentaire pour les raisons énumérées à l'annexe D est ensuite nommé à un poste de niveau inférieur dont le salaire maximum est inférieur au salaire du poste qu'il occupait ; ou
 - 6.1.2. Le salaire d'un employé non-cadre supérieur au sein de la fonction publique fédérale nommé à un poste de cadre supérieur est plus élevé que le salaire maximum du poste de cadre supérieur auquel l'employé non-cadre supérieur est nommé.
- 6.2. Lorsqu'un cadre supérieur est désigné excédentaire et qu'il est nommé par la suite à un poste de cadre supérieur de niveau inférieur et que son salaire est supérieur au salaire maximum du poste de niveau inférieur :
 - 6.2.1. Le salaire du cadre supérieur est maintenu au taux en vigueur à la date de la nomination au poste de niveau inférieur jusqu'à ce qu'il figure dans l'échelle salariale applicable à ce poste.
 - 6.2.2. Si le cadre supérieur occupe ensuite un autre poste ayant un salaire maximum inférieur, le salaire maintenu continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'il figure dans l'échelle applicable au poste de niveau inférieur.



- 6.2.3. Les éléments salariaux, la rémunération au rendement, la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et les éléments non salariaux relatifs au poste de cadre supérieur de niveau inférieur s'appliquent.
- 6.2.4. Si l'échelle salariale est révisée et que le salaire maintenu du cadre supérieur demeure plus élevé que le salaire maximum du poste de niveau inférieur, le cadre supérieur reçoit le montant de la révision applicable au salaire maximum du nouveau poste sous forme de paiement forfaitaire bimensuel tout au long de la période pendant laquelle l'augmentation est en vigueur. S'il y a une révision subséquente de l'échelle salariale, le cadre supérieur reçoit la différence entre le dernier salaire maximum et le nouveau salaire maximum sous forme de paiement forfaitaire bimensuel. Les deux (2) révisions ne sont pas combinées.
- 6.2.5. Si l'échelle salariale est révisée et que le salaire maintenu d'un cadre supérieur figure dans l'échelle révisée, le maintien du traitement prend fin ; toutefois, la révision ne s'applique pas au salaire du cadre supérieur. Celui-ci reçoit le montant de cette dernière révision de l'échelle salariale sous forme de paiement forfaitaire bimensuel tout au long de la période pendant laquelle cette augmentation est en vigueur.
- 6.3. Lorsqu'un cadre supérieur est désigné excédentaire et qu'il est nommé par la suite à un poste de niveau inférieur qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur, et que son salaire est supérieur au salaire maximum du poste de niveau inférieur :
- 6.3.1. Le salaire de l'ancien cadre supérieur est maintenu au taux en vigueur à la date de la nomination au poste de niveau inférieur jusqu'à ce qu'il figure dans l'échelle salariale applicable à ce poste.
- 6.3.2. Si l'ancien cadre supérieur occupe ensuite un autre poste dont le salaire maximum est inférieur, le salaire maintenu continue de s'appliquer jusqu'à ce qu'il figure dans l'échelle applicable au nouveau poste de niveau inférieur.
- 6.3.3. Les éléments salariaux, la rémunération au rendement, la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et les éléments non salariaux applicables au poste de cadre supérieur cessent de s'appliquer.
- 6.3.4. Si l'échelle salariale du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur est révisée et que le salaire maintenu de l'ancien cadre supérieur demeure plus élevé que le salaire maximum du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur, le cadre supérieur reçoit le montant de la révision applicable au salaire maximum du nouveau poste sous forme de paiement forfaitaire bimensuel tout au long de la période pendant laquelle l'augmentation est en vigueur. S'il y a une révision subséquente de l'échelle salariale et que le salaire maintenu de l'ancien cadre supérieur reste plus élevé que le salaire maximum révisé du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur, l'ancien cadre supérieur reçoit la différence entre le dernier salaire maximum et le nouveau salaire maximum révisé



sous forme de paiement forfaitaire bimensuel. Les deux (2) révisions ne sont pas combinées; et

6.3.5. Lorsque le salaire du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur est révisé et que le salaire maintenu de l'ancien cadre supérieur figure dans l'échelle révisée, le maintien du traitement prend fin ; toutefois, la révision ne s'applique pas au salaire de l'ancien cadre supérieur. Celui-ci reçoit le montant de cette révision de l'échelle salariale sous forme de paiement forfaitaire bimensuel tout au long de la période pendant laquelle cette augmentation est en vigueur.

6.4. Lorsque le salaire d'une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs est maintenu au moment de la nomination à un poste de cadre supérieur :

6.4.1. Le salaire du nouveau cadre supérieur est maintenu au taux de celui qu'il recevait juste avant d'être nommé au poste de cadre supérieur jusqu'à ce qu'il se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable au nouveau poste;

6.4.2. Les éléments salariaux, la rémunération au rendement, la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et les éléments non salariaux du poste de cadre supérieur s'appliquent.

6.4.3. Si l'échelle salariale du poste de cadre supérieur est révisée et que le salaire maintenu du nouveau cadre supérieur demeure plus élevé que le salaire maximum du poste de cadre supérieur, le nouveau cadre supérieur reçoit le montant de la révision applicable au salaire maximum du nouveau poste sous forme de paiement forfaitaire bimensuel tout au long de la période pendant laquelle l'augmentation est en vigueur. S'il y a une révision subséquente de l'échelle salariale et que le salaire maintenu du nouveau cadre supérieur demeure plus élevé que le salaire maximum révisé du poste de cadre supérieur, le nouveau cadre supérieur reçoit la différence entre le dernier salaire maximum et le nouveau salaire maximum révisé sous forme de paiement forfaitaire bimensuel. Les deux (2) révisions ne sont pas combinées; et

6.4.4. Si l'échelle salariale du poste de cadre supérieur est révisée et que le salaire maintenu du nouveau cadre supérieur figure dans l'échelle révisée, le maintien du traitement prend fin ; toutefois, le salaire du nouveau cadre supérieur n'est pas rajusté pour prendre en compte la dernière révision. Le nouveau cadre supérieur reçoit le montant de cette dernière révision sous forme de paiement forfaitaire bimensuel tout au long de la période pendant laquelle cette augmentation est en vigueur.

6.4.5. Si le salaire du poste que le nouveau cadre supérieur occupait auparavant est révisé rétroactivement et que cette révision prend effet avant la date de la nomination au poste de cadre supérieur, le salaire maintenu est recalculé en utilisant le salaire révisé du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur. Le montant en dollars de la révision applicable au salaire du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur est versé au nouveau cadre supérieur sous forme de paiement



forfaitaire tout au long de la période pendant laquelle la révision est en vigueur, conformément aux dispositions de la convention collective pertinente ou des conditions d'emploi.

6.4.6. Si le salaire du poste que le nouveau cadre supérieur occupait auparavant est révisé rétroactivement et qu'il s'applique à compter de la date de la nomination au poste de cadre supérieur, le salaire maintenu ne changera pas. Lorsque le salaire maximum de l'échelle salariale de ce poste de cadre supérieur est plus élevé que le salaire maintenu, il faut appliquer le paragraphe 6.4.2.

7. Cadres supérieurs occupant par intérim des postes de cadre supérieur de niveau supérieur

- 7.1. Un cadre supérieur de niveau PCX-05, PCX-06 ne peut recevoir de rémunération d'intérim.
- 7.2. Une rémunération d'intérim entre en vigueur à la date à laquelle le cadre supérieur commence la nomination intérimaire. Un cadre supérieur peut recevoir une rémunération d'intérim si les conditions suivantes s'appliquent :
 - 7.2.1. Le niveau de poste d'attache du cadre supérieur est PCX-02, PCX-03, PCX-04;
 - 7.2.2. Le cadre supérieur exerce essentiellement les fonctions d'un poste dont le salaire maximum est plus élevé ; et
 - 7.2.3. Le cadre supérieur exerce des fonctions par intérim pendant au moins trois (3) mois consécutifs.
- 7.3. Pour les cadres supérieurs qui occupent des postes par rotation, participent à des programmes de perfectionnement ou sont nommés à un niveau déterminé, le PDG peut décider de ne pas accorder de rémunération d'intérim à ces cadres supérieurs.
- 7.4. Les nominations intérimaires ne doivent pas dépasser douze (12) mois sans l'autorisation du PDG.
- 7.5. Le salaire intérimaire d'un cadre supérieur est déterminé comme si le cadre supérieur avait été nommé au niveau supérieur.
- 7.6. La rémunération d'intérim est déterminée en ajoutant, au salaire du poste d'attache du cadre supérieur, cinq pour cent (5 %) du salaire maximum du poste intérimaire. Le salaire intérimaire doit au moins équivaloir au salaire minimum de l'échelle salariale du poste intérimaire.
- 7.7. Dans des circonstances exceptionnelles, le PDG peut autoriser une augmentation de salaire à concurrence de dix pour cent (10 %) du salaire maximum du poste de cadre supérieur. Si l'augmentation fait en sorte que le nouveau salaire dépasserait le salaire maximum, le salaire intérimaire est limité au salaire maximum. Aucun paiement forfaitaire n'est versé pour tout montant



dépasant le salaire maximum. On prend en considération les facteurs suivants pour la détermination de l'augmentation :

- 7.7.1. Les relativités salariales internes (le rapport entre le salaire proposé et ceux du supérieur immédiat, des subordonnés et des pairs) ;
 - 7.7.2. La nécessité d'une réinstallation, au Canada seulement, lorsque celle-ci est demandée par l'employeur ;
 - 7.7.3. Toute révision automatique qui aurait été accordée au cadre supérieur s'il avait occupé son ancien poste pendant le reste de l'année civile au cours de laquelle la nomination a lieu ;
 - 7.7.4. La place qu'occupe le salaire dans la nouvelle échelle pour qu'une progression à l'intérieur de l'échelle salariale demeure possible ; et
 - 7.7.5. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- 7.8. En vertu du paragraphe 2 (Partie I), un cadre supérieur qui reçoit une rémunération d'intérim est admissible aux révisions applicables au poste qu'il occupe par intérim.
- 7.9. En vertu du paragraphe 3 (Partie I), les cadres supérieurs, les anciens cadres supérieurs ou, en cas de décès, la succession ou un bénéficiaire de la succession des anciens cadres supérieurs sont admissibles à la révision rétroactive de la rémunération pour le poste occupé de façon intérimaire par ledit cadre supérieur pendant la période de rétroactivité.
- 7.10. Lorsqu'un cadre supérieur recevant déjà une rémunération d'intérim accepte une deuxième nomination intérimaire au même niveau, sans interruption substantielle entre les deux (2) nominations intérimaires :
- 7.10.1. Il n'est pas nécessaire qu'une nouvelle période d'admissibilité de trois (3) mois s'écoule avant d'avoir droit à une rémunération d'intérim pour cette nomination intérimaire ultérieure ; et
 - 7.10.2. Le cadre supérieur est rémunéré au même taux que pendant la nomination précédente.
- 7.11. Lorsqu'un cadre supérieur recevant déjà une rémunération d'intérim accepte une deuxième nomination intérimaire à un niveau inférieur ou supérieur, sans interruption substantielle entre les deux (2) nominations intérimaires :
- 7.11.1. Il n'est pas nécessaire qu'une nouvelle période d'admissibilité de trois (3) mois s'écoule avant d'avoir droit à une rémunération d'intérim pour cette nomination intérimaire ultérieure ;
 - 7.11.2. La rémunération d'intérim est déterminée en ajoutant, au salaire du poste d'attache du cadre supérieur, cinq pour cent (5 %) du salaire maximum du deuxième poste intérimaire. Le salaire intérimaire doit au moins équivaloir au minimum de l'échelle salariale du deuxième poste intérimaire.



7.11.2.1. Le salaire intérimaire pour une deuxième nomination inférieure est établi conformément au paragraphe 4.3.4 (Partie I). En outre, on tient compte de toute progression à l'intérieur de l'échelle salariale accordée au cours de la première nomination intérimaire au moment de déterminer le salaire pour la deuxième nomination intérimaire.

7.11.2.2. Le salaire intérimaire pour une deuxième nomination supérieure ne doit pas être moindre que celui que le cadre supérieur recevait pour la première nomination intérimaire.

7.12. Lorsqu'un cadre supérieur réintègre le poste intérimaire précédent et que sans interruption importante entre les nominations n'a pas été substantielle :

7.12.1. Il n'est pas nécessaire qu'une période d'admissibilité de trois (3) mois s'écoule avant d'être admissible à une rémunération d'intérim; et

7.12.2. Le cadre supérieur est rémunéré au même taux que s'il avait exercé les fonctions précédentes de manière continue. Le salaire intérimaire précédent doit être rajusté en fonction des révisions annoncées et de toute progression à l'intérieur de l'échelle salariale accordée pour le poste de la deuxième nomination intérimaire.

8. Cadres supérieurs occupant par intérim des postes autres que des postes de cadre supérieur

8.1. Un cadre supérieur peut recevoir une rémunération d'intérim lorsqu'il est nommé temporairement à un poste autre qu'un poste de cadre supérieur et qu'il exerce essentiellement les fonctions associées à ce poste, dont le salaire maximum est plus élevé que le salaire de son poste d'attache. Un cadre supérieur qui exerce temporairement des fonctions liées à un poste autre qu'un poste de cadre supérieur :

8.1.1. Peut y être affecté sans rémunération d'intérim, auquel cas il demeure assujéti à la Politique sur la gestion des cadres supérieurs de Parcs Canada et aux directives connexes ; ou

8.1.2. Peut y être nommé avec rémunération d'intérim, auquel cas il est assujéti à la convention collective ou aux conditions d'emploi du poste qui ne fait pas partie des postes de cadre supérieur.

8.2. Un cadre supérieur nommé à un poste autre qu'un poste de cadre supérieur de manière intérimaire (et qui reçoit une rémunération d'intérim) est assujéti à la convention collective et aux conditions d'emploi liées à ce poste. Les éléments salariaux, la rémunération au rendement, la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et les éléments non salariaux cessent de s'appliquer pour la durée de la nomination intérimaire. Plus précisément :

8.2.1. Les instructions pour la rémunération d'intérim figurant dans la Directive sur les conditions d'emploi s'appliquent ;

8.2.2. S'il y a lieu, le cadre supérieur paie les cotisations syndicales ;



- 8.2.3. Le cadre supérieur est admissible aux révisions du salaire intérimaire s'appliquant au poste ne faisant pas partie des postes de cadre supérieur ;
 - 8.2.4. Le cadre supérieur est admissible aux révisions de l'échelle salariale des cadres supérieurs. Lorsqu'une révision salariale est accordée au cadre supérieur pour son poste d'attache, le salaire intérimaire est recalculé ;
 - 8.2.5. Le cadre supérieur n'est pas assujéti à la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs ;
 - 8.2.6. Le cadre supérieur pourrait être admissible à la rémunération pour les heures supplémentaires ; et
 - 8.2.7. Même si la protection offerte par le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) continue de s'appliquer, l'employeur cesse de payer la couverture prévue par ce régime et le cadre supérieur doit payer les primes d'assurance requises.
- 8.3. Le salaire associé au poste d'attache d'un cadre supérieur occupant par intérim un poste autre qu'un poste de cadre supérieur ne peut pas dépasser le salaire maximum de ce dernier poste. La rémunération d'intérim prend fin lorsque le salaire lié au poste d'attache du cadre supérieur dépasse le salaire maximum associé au poste occupé par intérim.

9. Personnes ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs occupant par intérim des postes de cadre supérieur

- 9.1. Une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui occupe un poste de cadre supérieur par intérim demeure assujétié à la convention collective régissant la classification de son poste d'attache.
- 9.2. Les instructions pour la rémunération d'intérim figurant dans la Directive sur les conditions d'emploi continuent de s'appliquer à une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui occupe par intérim un poste de cadre supérieur. Compte non tenu de ces instructions, les exceptions et précisions suivantes s'appliquent :
 - 9.2.1. Une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui est nommée à un poste de cadre supérieur reçoit une augmentation salariale temporaire représentant cinq pour cent (5 %) du salaire maximum applicable au poste de cadre supérieur lorsque la nomination constitue une promotion. Le salaire intérimaire est au moins égal au salaire minimum et ne peut pas dépasser le salaire maximum du poste de cadre supérieur ;
 - 9.2.2. Dans des circonstances exceptionnelles, l'administrateur général peut autoriser une augmentation représentant jusqu'à dix pour cent (10 %) du salaire maximum lié au poste de cadre supérieur lorsque la nomination constitue une promotion. Le taux d'augmentation ne doit pas faire en sorte que le salaire intérimaire dépasse le salaire maximum pour le poste. Aucun paiement forfaitaire n'est effectué pour tout montant dépassant le salaire



maximum. Le montant de l'augmentation est déterminé en fonction des facteurs mentionnés au paragraphe 4.2.2. (Partie I);

- 9.2.3. La rémunération d'intérim prend fin lorsque le salaire lié au poste d'attache de l'employé qui ne fait pas partie du groupe des cadres supérieurs dépasse le salaire maximum du poste de cadre supérieur qu'il occupe par intérim ;
 - 9.2.4. Une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs et qui occupe par intérim un poste de cadre supérieur n'a pas droit à la rémunération pour les heures supplémentaires ;
 - 9.2.5. Une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui reçoit une rémunération d'intérim et dont le salaire du poste d'attache est inférieur au salaire maximum applicable à ce poste est admissible à des augmentations d'échelon (structures d'échelons fixes) ou à des augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale (rémunération au rendement), ainsi qu'à toute révision de l'échelle salariale liée au niveau du poste d'attache, comme le prévoient la convention collective ou les conditions d'emploi applicables;
 - 9.2.6. Dans le cas d'une augmentation d'échelon ou d'une augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale pour un poste d'attache autre qu'un poste de cadre supérieur, le salaire intérimaire est recalculé et cette personne qui ne fait pas partie du groupe des cadres supérieurs reçoit toute augmentation qui en résulte ; et
 - 9.2.7. Une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs et qui reçoit déjà une rémunération d'intérim pour un poste de cadre supérieur et qui est nommée à un poste de cadre supérieur intérimaire encore plus élevé sans avoir auparavant recommencé à exercer les fonctions de son poste d'attache peut recevoir immédiatement la rémunération d'intérim pour le niveau intérimaire le plus élevé.
 - 9.2.8. Lorsqu'une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs reçoit déjà une rémunération d'intérim pour un poste de cadre supérieur accepte une nomination permanente à un poste de cadre supérieur de même niveau ou de niveau supérieur à celui pour lequel elle recevait une rémunération d'intérim, sans interruption importante entre les deux (2) nominations, celle-ci reçoit le même salaire que celui qui lui était versé dans le cadre de sa nomination intérimaire précédente, si ce salaire est supérieur au salaire obtenu conformément au paragraphe 4.2.1 (Partie I) ou au paragraphe 4.2.2 (Partie I).
- 9.3. Une révision rétroactive de la rémunération s'applique à une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui a occupé un poste de cadre supérieur de façon intérimaire pendant la période de rétroactivité, conformément au paragraphe 3 (Partie I).



9.4. Une personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs qui occupe par intérim un poste de cadre supérieur peut devenir admissible à la protection offerte par le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) pendant la nomination intérimaire. Dans ce cas :

9.4.1. La personne ne faisant pas partie du groupe des cadres supérieurs doit payer la partie de la prime d'assurance qui revient à l'employé, et l'employeur ne paie que la partie de l'employeur ; et

9.4.2. L'admissibilité commence à la date d'entrée en vigueur de la nomination intérimaire ou à la date à laquelle la nomination est autorisée, la date la plus tardive étant retenue.

10. Rémunération au rendement et progression à l'intérieur de l'échelle salariale

10.1. Les cadres supérieurs peuvent être admissibles à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale en vertu de l'annexe B.

Partie II : Éléments non salariaux

1. Heures de travail

1.1. Les heures de travail des cadres supérieurs à temps plein ne sont pas en moyenne inférieures à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sont établies en tenant compte du besoin de concilier le travail et la vie personnelle.

1.2. Un cadre supérieur ne peut pas être rémunéré pour des heures supplémentaires.

1.3. Aucune disposition ne prévoit une semaine de travail comprimée pour les cadres supérieurs ou les employés qui occupent par intérim un poste de cadre supérieur.

1.4. Les cadres supérieurs qui prolongent leurs heures normales de travail au-delà d'une période normale de repas peuvent se faire rembourser leurs frais de repas, conformément à la Directive sur les voyages d'affaire de Parcs Canada.

2. Jours fériés

2.1. Les jours fériés ci-après sont des congés payés :

1. Jour de l'An
2. Vendredi saint
3. Lundi de Pâques
4. Fête de la Reine
5. Fête du Canada
6. Fête du Travail
7. Journée nationale de la vérité et de la réconciliation



8. Action de grâces
9. Jour du Souvenir
10. Jour de Noël
11. Lendemain de Noël
12. Un jour férié provincial ou municipal

2.2. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant le jour de repos.

2.3. Un cadre supérieur n'est pas rémunéré pour un jour férié dans les conditions suivantes :

2.3.1. Il est en congé non payé le jour ouvrable précédant immédiatement et celui suivant immédiatement le jour férié ; ou

2.3.2. Il travaille à temps partiel et le jour férié coïncide avec un jour de travail prévu.

2.4. Un cadre supérieur à temps partiel ne sera pas rémunéré pour les jours fériés, mais recevra quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures travaillées en remplacement des jours fériés.

3. Congé personnel

3.1. À la demande du cadre supérieur et sous réserve de l'autorisation du gestionnaire délégué et des besoins opérationnels, le cadre supérieur a droit à deux (2) journées de congé payé pour des raisons personnelles par année d'exercice. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune, et il ne peut pas être reporté à l'exercice financier suivant.

4. Congé annuel

4.1. Nous encourageons les cadres supérieurs à prendre leurs congés annuels au cours de l'exercice financier où ils sont acquis, sous réserve de l'autorisation du gestionnaire délégué et des besoins opérationnels.

4.2. Admissibilité

4.2.1. Un cadre supérieur acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche une rémunération d'au moins dix (10) jours, selon les modalités suivantes :

4.2.1.1. Un jour et deux tiers (1 2/3) par mois (quatre [4] semaines par année) de crédits de congé annuel à la nomination à un poste de cadre supérieur ;

4.2.1.2. Deux jours et un douzième (2 1/12) par mois (cinq [5] semaines par année) de crédits de congé annuel à compter du mois où il remplit l'une des conditions suivantes :



- 4.2.1.2.1. Dix (10) années de service dans un poste de cadre supérieur ou l'équivalent, incluant le temps passé à titre d'intérim dans un poste PCX ; et
 - 4.2.1.2.2. Quinze (15) années de service, dont au moins cinq (5) dans un poste de cadre supérieur, incluant le temps passé à titre d'intérim dans un poste PCX.
 - 4.2.1.3. Pour les cadres supérieurs qui n'ont pas atteint cinq (5) années de service dans un poste de cadre supérieur :
 - 4.2.1.3.1. Un jour et cinq sixièmes (1 5/6) par mois (quatre virgule quatre [4,4] semaines par année) de crédits de congé annuel à compter du mois au cours duquel le quinzième (15e) anniversaire de service a lieu ;
 - 4.2.1.3.2. Un jour et onze douzièmes (1 11/12) par mois (quatre virgule six [4,6] semaines par année) de crédits de congé annuel à compter du mois au cours duquel le dix-septième (17e) anniversaire de service a lieu ; et
 - 4.2.1.3.3. Deux jours et un douzième (2 1/12) par mois (cinq [5] semaines par année) de crédits de congé annuel à compter du mois au cours duquel le dix-huitième (18e) anniversaire de service a lieu ;
 - 4.2.1.4. Deux jours et un quart (2 1/4) par mois (cinq virgule quatre [5,4] semaines par année) de crédits de congé annuel à compter du mois au cours duquel le vingt-cinquième (25e) anniversaire de service a lieu ; et
 - 4.2.1.5. Deux jours et demi (2 1/2) par mois (six [6] semaines par année) de crédits de congé annuel à compter du mois au cours duquel le vingt-huitième (28e) anniversaire de service a lieu.
- 4.2.2. Exceptions :
- 4.2.2.1. Les employés d'un autre groupe de Parcs Canada nommés à un poste de cadre supérieur à partir du 1er avril 2004 qui avaient acquis auparavant plus d'un jour et deux tiers (1 2/3) de crédits de congé annuel par mois (quatre [4] semaines par année) continuent d'acquérir leurs crédits de congé annuel au rythme qui s'appliquait le jour précédant leur nomination jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles au prochain niveau de crédits en vertu des dispositions relatives aux cadres supérieurs.
 - 4.2.2.2. Les employés de l'extérieur de Parcs Canada nommés à un poste de cadre supérieur, qui sont visés par la définition de « service » et qui avaient acquis plus d'un jour et deux tiers (1 2/3) de crédits de congé annuel par mois (quatre [4] semaines par année) lorsqu'ils travaillaient à l'extérieur de Parcs Canada, peuvent continuer à acquérir leurs



crédits de congé annuel au même rythme que celui qui s'appliquait avant leur nomination au poste de cadre supérieur, à condition que le rythme d'acquisition des crédits de congé annuel ne dépasse pas deux jours et demi (2 1/2) par mois (six [6] semaines par année).

4.2.2.3. Les employés de l'extérieur de Parcs Canada nommés à un poste de cadre supérieur qui ne sont pas visés par la définition de « service », et qui avaient acquis plus d'un jour et deux tiers (1 2/3) de crédits de congé annuel par mois (quatre [4] semaines par année) lorsqu'ils travaillaient à l'extérieur de l'administration publique centrale, peuvent continuer, à la discrétion du PDG, d'acquérir leurs crédits de congé annuel au même rythme que celui qui s'appliquait avant qu'ils ne soient nommés à un poste de cadre supérieur, aux conditions suivantes :

4.2.2.3.1. Le cadre supérieur prouve qu'il avait acquis plus d'un jour et deux tiers (1 2/3) de crédits de congé annuel par mois (quatre [4] semaines par année) lorsqu'il travaillait à l'extérieur de Parcs Canada ; et

4.2.2.3.2. Le rythme d'acquisition des crédits de congé annuel ne dépasse pas deux jours et demi (2 1/2) par mois (six [6] semaines par année).

4.3. Report maximal de crédits de congé annuel

4.3.1. Le nombre maximal de crédits de congé annuel que peut reporter un cadre supérieur correspond à sept (7) semaines (262,5 heures).

4.3.2. Dans des circonstances exceptionnelles :

4.3.2.1. Si un cadre supérieur n'est pas en mesure de prendre tous ses crédits de congé annuel dans l'année où il les a acquis ; et

4.3.2.2. Si le cadre supérieur a déjà accumulé le nombre maximal de crédits de congé annuel permis ;

4.3.2.3. Sous réserve de l'autorisation du gestionnaire délégué, le cadre supérieur peut reporter jusqu'à quatre (4) semaines de crédits de congé annuel non utilisés en plus du maximum qu'il a le droit d'accumuler. Tous les congés annuels reportés selon cette exception doivent être utilisés avant le 31 mars de l'exercice financier suivant ou être payés en argent à la fin de l'exercice.

4.4. Épuisement des crédits de congé annuel

4.4.1. Le paiement obligatoire en argent : le 31 mars de chaque année, les crédits de congé acquis mais non utilisés qui dépassent le nombre maximal de crédits pouvant être accumulés sont automatiquement payés en argent, à moins que le cadre supérieur ait fait une demande de report en vertu du paragraphe 4.3.2 (Partie II) et qu'elle ait été approuvée ;



- 4.4.2. Le paiement volontaire en argent : sous réserve de l'autorisation du gestionnaire délégué, un cadre supérieur peut se faire payer en tout temps une partie ou la totalité des congés annuels qu'il a accumulés ;
- 4.4.3. Les paiements obligatoire et volontaire en argent reposent sur le salaire de base courant (qui ne comprend pas la rémunération au rendement). Dans le cas d'un paiement obligatoire en argent, le salaire de base courant du cadre supérieur correspond à ce qu'il gagnait le 31 mars de l'année au cours de laquelle les congés sont payés en argent. Dans le cas d'un paiement volontaire en argent, le salaire de base courant correspond à ce que le cadre supérieur gagnait à la date de la demande de paiement volontaire en argent ; et
- 4.4.4. La cessation d'emploi : sous réserve des dispositions relatives à la transférabilité figurant au paragraphe 4.5 ci-dessous, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés sont payés automatiquement en argent au moment de la cessation d'emploi dans l'administration publique centrale.
- 4.5. Transférabilité des crédits de congé annuel
- 4.5.1. Les crédits de congé annuel accumulés antérieurement dans des organisations visées par la définition de « service » sont acceptés aux fins de leur utilisation à Parcs Canada.
- 4.6. Recouvrement du salaire en cas d'avance de congé
- 4.6.1. Lorsqu'il y a cessation d'emploi pour une raison autre qu'un décès ou une mise en disponibilité, le salaire versé à un cadre supérieur pour un congé pris mais non acquis doit être recouvré.
- 4.7. Annulation d'un congé annuel ou rappel au travail pendant un tel congé
- 4.7.1. Un cadre supérieur rappelé au travail pendant un congé annuel ou dont le congé annuel est annulé sans préavis doit être remboursé pour les dépenses raisonnables occasionnées par le rappel ou l'annulation, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger le gestionnaire responsable.
- 5. Congé de maladie payé**
- 5.1. Crédits
- 5.1.1. Un cadre supérieur acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) (ou neuf virgule trois sept cinq [9,375]) heures pour chaque mois au cours duquel il touche une rémunération d'au moins dix (10) jours.



5.2. Attribution du congé de maladie

5.2.1. Un cadre supérieur est autorisé à prendre un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'accomplir ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, pourvu qu'il dispose d'un nombre suffisant de crédits de congé de maladie. Un certificat médical est requis lorsque le gestionnaire délégué le demande.

5.3. Congé de maladie spécial (discrétionnaire)

5.3.1. À la discrétion du PDG, un cadre supérieur peut se voir accorder jusqu'à cent trente (130) jours de congé de maladie une fois au cours de sa carrière. Ce congé :

5.3.1.1. Peut être accordé à un cadre supérieur qui ne possède pas suffisamment de crédits de congé pour couvrir toute la période où il est malade ;

5.3.1.2. Est accordé après qu'un cadre supérieur a utilisé tous ses crédits de congé de maladie ;

5.3.1.3. Peut être accordé en plusieurs périodes, selon le rythme de rétablissement du cadre supérieur ;

5.3.1.4. Ne sera pas déduit des futurs crédits de congé ; et

5.3.1.5. Exige la présentation d'un certificat médical.

5.3.2. Le PDG peut autoriser que tout solde des cent trente (130) jours non utilisés soit employé en cas de maladie grave subséquente.

5.4. Transférabilité des crédits de congé de maladie

5.4.1. Les crédits de congé de maladie non utilisés acquis dans les organisations visées par la définition de « service » peuvent être transférés lors de la nomination à un poste de cadre supérieur à Parcs Canada.

5.5. Crédits de congé de maladie à la nomination

5.5.1. Sous réserve de l'autorisation du PDG, les cadres supérieurs recrutés à partir d'organisations non visées par la définition de « service » peuvent se voir accorder vingt-cinq (25) jours de congé de maladie à la nomination à un poste de cadre supérieur.

5.6. Avance de crédits de congé de maladie

5.6.1. Lorsqu'un cadre supérieur n'a pas de crédits ou un nombre suffisant de crédits pour se voir accorder un congé de maladie, le gestionnaire délégué peut lui avancer des crédits de congé de maladie pour une période allant jusqu'à vingt-cinq (25) jours. Ces crédits avancés seront toutefois déduits des crédits de congé acquis par la suite.



6. Congé pour obligations familiales

6.1. Congé payé (discrétionnaire)

6.1.1. Sous réserve de l'autorisation du gestionnaire délégué, un cadre supérieur peut se voir accorder jusqu'à cinq (5) jours de congé payé par exercice financier pour des obligations familiales.

6.2. Congé de maternité non payé et indemnité (obligatoire)

6.2.1. Une cadre supérieure qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la naissance de l'enfant et se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de la naissance de l'enfant, pourvu qu'elle compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité.

6.2.2. Une cadre supérieure dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 5 (Partie II) concernant les crédits de congé de maladie.

6.2.3. Lorsque le nouveau-né de la cadre supérieure est hospitalisé et que celle-ci a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, le supérieur immédiat peut prolonger la période de congé de maternité non payé au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse pour une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle la cadre supérieure n'était pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines. La prolongation prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

6.2.4. L'indemnité de maternité versée conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) consiste en ce qui suit :

6.2.4.1. Dans le cas d'une cadre supérieure assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité du Régime d'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la période de carence, moins tout autre montant touché pendant cette période ;

6.2.4.2. Pour chaque semaine pendant laquelle la cadre supérieure reçoit des prestations de maternité du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations de maternité, moins tout autre montant touché pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles elle aurait eu droit



si elle n'avait pas touché de montant supplémentaire pendant cette période, et

6.2.4.3. Lorsqu'une cadre supérieure a reçu les quinze (15) semaines complètes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et demeure par la suite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une autre prestation de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre montant touché pendant cette période.

6.2.5. À la demande de la cadre supérieure, le paiement visé à l'alinéa 6.2.4.1 sera calculé de façon estimative et sera avancé à la cadre supérieure. Des corrections seront faites une fois que la cadre supérieure fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

6.3. Congé parental non payé (obligatoire)

6.3.1. Un cadre supérieur qui devient un parent à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant se voit accorder un congé parental non payé pour :

6.3.1.1. Une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard), ou

6.3.1.2. Une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée) qui commencent le jour de la naissance ou de la prise en charge de l'enfant.

6.3.1.3. À la demande du cadre supérieur et à la discrétion du supérieur immédiat, le congé peut être pris en deux (2) périodes.

6.3.2. La période de congé parental non payé prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines (option standard) ou soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée) après la naissance ou la prise en charge de l'enfant.

6.3.3. Si une période de congé de maternité non payé a été prolongée en raison de l'hospitalisation du nouveau-né et qu'elle est suivie d'une période de congé parental non payé, cette dernière période prend fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance de l'enfant.

6.4. L'indemnité parentale

6.4.1. En vertu du régime de prestations de l'assurance-emploi (AE), l'indemnité parentale peut être versée selon l'une des deux (2) options suivantes :

- option standard, ou
- option prolongée.



- 6.4.2. Une fois que le cadre supérieur a choisi l'option standard ou prolongée et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si le cadre supérieur retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.
- 6.4.3. En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Option standard

- 6.4.4. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC consiste en ce qui suit :
- 6.4.4.1. Dans le cas d'un cadre supérieur assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la période de carence, moins tout autre montant touché pendant cette période ;
- 6.4.4.2. Pour chaque semaine pendant laquelle le cadre supérieur reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) pour cent de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations parentales, de paternité ou d'adoption, moins tout autre montant touché pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles le cadre supérieur aurait eu droit s'il n'avait pas touché de montant supplémentaire pendant cette période;
- 6.4.4.3. Dans le cas d'une cadre supérieure qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou qui a partagé les trente-deux (32) semaines complètes de prestations parentales avec un autre employé pour qu'il reçoive les cinq (5) semaines complètes de prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et si l'un d'entre eux demeure par la suite en congé parental non payé, une prestation parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines représentant quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre montant touché pendant cette période;
- 6.4.4.4. Dans le cas d'un cadre supérieur qui a reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales en vertu du Régime d'assurance-emploi et qui demeure par la suite en congé parental non payé, une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, représentant quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre montant touché pendant cette période, à moins que le cadre supérieur ait déjà reçu l'allocation d'une (1) semaine en vertu du paragraphe 6.2.4.3 pour le même enfant;



6.4.4.5. Dans le cas d'un cadre supérieur qui a partagé les trente-sept (37) semaines complètes de prestations d'adoption avec une autre employé du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et lorsque l'un des deux employés demeure par la suite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une prestation parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines, représentant quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour chaque semaine, moins tout autre montant touché pendant cette période;

6.4.4.6. Dans le cas d'un cadre supérieur qui a partagé les quarante (40) semaines complètes de prestations parentales avec un autre employé en vertu du Régime d'assurance emploi pour le même enfant et lorsque l'un des deux employés demeure par la suite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une prestation parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, représentant quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour chaque semaine, moins tout autre montant touché pendant cette période, à moins que ledit employé ait déjà reçu la prestation d'une (1) semaine prévue aux alinéas 6.2.4.3 et 6.4.4.4 pour le même enfant; et

6.4.4.7. Le maximum pour les indemnités de maternité et parentales standard combinées et partagées payable en vertu des présentes dispositions ne peut dépasser cinquante-sept (57) semaines pour chaque congé combiné de maternité et parental non payé.

6.4.5. À la demande du cadre supérieur, le paiement visé à l'alinéa 6.4.4.1 sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites une fois que le cadre supérieur fournira la preuve qu'il reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

Option prolongée

6.4.6. L'indemnité parentale versée conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) consiste en ce qui suit :

6.4.6.1. Dans le cas d'un cadre supérieur assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la période de carence, moins tout autre montant touché pendant cette période ;

6.4.6.2. Pour chaque semaine pendant laquelle le cadre supérieur reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi, la différence entre cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations parentales, de paternité ou d'adoption, moins tout autre montant touché pendant cette période qui peut entraîner une



diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles le cadre supérieur aurait eu droit s'il n'avait pas touché de montant supplémentaire pendant cette période;

6.4.6.3. Dans le cas d'un cadre supérieur qui a reçu les soixante-et-unes (61) semaines de prestations parentales en vertu du Régime d'assurance emploi et qui demeure par la suite en congé parental non payé, une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, représentant cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre montant touché pendant cette période, à moins que le cadre supérieur ait déjà reçu l'allocation d'une (1) semaine en vertu du paragraphe 6.2.4.3 (Partie II) pour le même enfant;

6.4.6.4. Dans le cas d'un cadre supérieur qui a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales avec un autre employé en vertu du Régime d'assurance emploi pour le même enfant et lorsque l'un de deux employés demeure par la suite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une prestation parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, représentant cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour chaque semaine, moins tout autre montant touché pendant cette période, à moins que ledit employé ait déjà reçu la prestation d'une (1) semaine prévue à l'alinéa 6.2.4.3 pour le même enfant; et

6.4.6.5. Le maximum pour les indemnités de maternité et parentales prolongées combinées et partagées payable ne peut dépasser quatre-vingt-six (86) semaines pour chaque congé combiné de maternité et parental non payé.

6.4.7. À la demande du cadre supérieur, le paiement visé à l'alinéa 6.4.6.1 sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites une fois que le cadre supérieur fournira la preuve qu'il reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

6.5. Indemnités de maternité et parentales (obligatoires)

6.5.1. Un cadre supérieur qui compte au moins six (6) mois d'emploi continu et qui demande un congé de maternité ou un congé parental reçoit une indemnité de maternité ou parentale conformément au RPSC tel que décrit aux paragraphes 6.2 (Partie II), 6.3 (Partie II) et 6.4 (Partie II), selon les conditions suivantes :

6.5.1.1. Le cadre supérieur convient de retourner au travail pour une période égale à la période pendant laquelle il a reçu une indemnité de maternité ou parentale ; et



- 6.5.1.2. Lorsque le cadre supérieur a choisi l'option prolongée, après son retour au travail, le cadre supérieur travaillera une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité d'option prolongée en plus de sa période de maternité, le cas échéant ; et
- 6.5.1.3. Le cadre supérieur fournit à son supérieur immédiat la preuve qu'il a présenté une demande et qu'il est admissible aux prestations de maternité ou de paternité, aux prestations parentales ou aux prestations d'adoption en vertu du Régime d'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 6.5.2. Si le cadre supérieur ne retourne pas travailler au sein d'une organisation inscrite à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour des raisons autres que le décès, la mise en disponibilité ou le fait d'être devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, à la date fixée par le supérieur immédiat et pour une période correspondant à celle durant laquelle il a touché l'indemnité de maternité ou parentale, tout l'argent reçu par le cadre supérieur à titre d'indemnité de maternité ou parental pour la période équivalant à celle pendant laquelle il n'est pas retourné travailler est alors recouvré.
- 6.5.3. Toutefois, le cadre supérieur dont la période d'emploi déterminée expire pendant le congé de maternité ou parental et qui est réengagé au sein d'une organisation inscrite à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas à rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi lui permet de satisfaire aux obligations de retour au travail pour une période correspondant à celle pendant laquelle il a touché l'indemnité de maternité ou parentale.
- 6.5.4. Les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail permettant de satisfaire aux obligations de retour au travail pour une période correspondant à la période de réception de l'indemnité de maternité ou parentale. Les périodes de congé non payé après le retour au travail ne sont pas comptées comme du temps de travail : elles interrompent la période obligatoire devant équivaloir à la période de réception de l'indemnité de maternité ou parentale sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement.
- 6.5.5. L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle le cadre supérieur a droit, conformément aux paragraphes 6.2 (Partie II) et 6.3 (Partie II), se limite à celle prévue par le RPSC, et le cadre supérieur n'a droit à aucun remboursement pour les montants qu'il pourrait avoir à remettre aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 6.5.6. Le taux de rémunération hebdomadaire prévu par le RPSC est celui auquel le cadre supérieur a droit selon le niveau de son poste d'attache. Toutefois, si, le jour précédant immédiatement le début de son congé de maternité ou parental non payé, le cadre supérieur occupait un poste



intérimaire depuis au moins quatre (4) mois, le taux de rémunération hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.

6.5.7. Un cadre supérieur qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les prestations de maternité, les prestations de paternité, les prestations parentales ou les prestations d'adoption uniquement parce qu'il a également droit à des prestations en vertu du volet assurance-invalidité de longue durée du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* reçoit, pour chaque semaine où il aurait touché une indemnité de maternité ou parentale s'il avait satisfait aux critères d'admissibilité, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de ses prestations d'invalidité hebdomadaires.

6.5.8. Le congé de maternité et parental non payé est pris en compte dans le calcul du service aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels.

7. Congé pour s'occuper de la famille (obligatoire)

7.1. Congé non payé

7.1.1. Un cadre supérieur bénéficie d'un congé pour s'occuper d'un membre de sa famille, selon les conditions suivantes :

7.1.1.1. Le cadre supérieur informe son supérieur immédiat au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, à moins de ne pas pouvoir le faire en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;

7.1.1.2. Le congé est d'une durée minimale de trois (3) semaines ; et

7.1.1.3. Les congés non payés accordés en vertu de la présente disposition ne représentent pas plus que cinq (5) années pendant la durée totale de l'emploi du cadre supérieur dans l'administration publique fédérale.

7.2. Prise en compte des congés pour s'occuper de la famille aux fins du service

7.2.1. Pour le calcul des crédits de congé annuel et de l'indemnité de départ, seuls les trois (3) premiers mois du congé pour s'occuper de la famille sont comptés comme service.

8. Congé non payé pour proche aidant

8.1. Un cadre supérieur qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé non payé, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.



- 8.2. Le congé non payé n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- 8.3. Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'AE, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- 8.4. Si la demande de prestations de compassion de l'AE, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé est refusée, ce qui précède cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.
- 8.5. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel.

9. Congé pour cause de violence familiale

- 9.1. Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un cadre supérieur ou l'enfant d'un cadre supérieur subit de la part d'une personne avec qui le cadre supérieur a ou a eu une relation intime.
- 9.2. Sur demande, un cadre supérieur qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui le cadre supérieur a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre au cadre supérieur concernant ce genre de violence :
 - 9.2.1. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour lui-même ou son enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique ;
 - 9.2.2. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux personnes qui font l'objet de violence familiale ;
 - 9.2.3. d'obtenir des services de counselling;
 - 9.2.4. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - 9.2.5. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- 9.3. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- 9.4. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail du cadre supérieur, que le cadre supérieur soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. Le cadre supérieur fournira



la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

- 9.5. Le cadre supérieur n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale s'il fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que le cadre supérieur ait commis cet acte.

10. Congé pour fonctions judiciaires (obligatoire)

- 10.1. Un congé payé est accordé à un cadre supérieur dans les conditions suivantes :

10.1.1. Il fait partie d'un jury; et

10.1.2. Il se présente devant une entité autorisée par la loi à contraindre des témoins à comparaître, par sommation ou par assignation.

11. Congé exceptionnel payé (discrétionnaire)

- 11.1. Les cadres supérieurs sont admissibles à un congé exceptionnel payé, que le gestionnaire délégué juge approprié, pour une période d'au plus cinq (5) jours durant un (1) exercice financier.

11.2. De façon exceptionnelle, le PDG peut approuver un congé exceptionnel payé pour une période allant au-delà des cinq (5) jours prévus au paragraphe 11.1 (Partie II). Ce pouvoir ne peut pas être subdélégué. Une telle demande de congé doit être justifiée.

- 11.3. Un congé exceptionnel payé qui a été accordé peut être reporté à l'exercice suivant, et devrait être utilisé dans les six (6) mois suivant son autorisation.

12. Congé de décès (obligatoire)

12.1. Lorsqu'un membre de la famille d'un cadre supérieur décède, le cadre supérieur a droit à un congé payé d'une durée que son gestionnaire délégué juge appropriée.

12.2. Le cadre supérieur a droit à un congé de décès payé en cas de décès d'une personne qui tient lieu de membre de la famille du cadre supérieur qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le cadre supérieur qu'une seule fois au cours de sa carrière.

13. Congé spécial non payé (discrétionnaire)

- 13.1. Seul le PDG peut approuver un congé non payé d'un cadre supérieur pour une raison non mentionnée dans la présente directive. Il peut s'agir, par exemple, d'accorder un tel congé à un cadre supérieur qui est affecté à une organisation internationale ou qui accepte une nomination dans un cabinet de ministre.



13.2. Prise en compte des congés spéciaux non payés aux fins du service

13.2.1. Pour le calcul des crédits de congé annuel et de l'indemnité de départ :

13.2.1.1. Si le congé est accordé principalement dans l'intérêt de l'employé, seuls les trois (3) premiers mois de congé spécial non payé sont comptés comme service ; et

13.2.1.2. Si le congé est accordé principalement dans l'intérêt du ministère, toute la durée du congé spécial non payé est comptée comme service.

14. Congé de perfectionnement professionnel non payé (discrétionnaire)

14.1. Le PDG peut approuver un congé de perfectionnement professionnel non payé pour une période maximale d'un (1) an aux fins d'activités d'apprentissage d'un cadre supérieur. Ce pouvoir ne peut pas être subdélégué. Cette période peut être reconduite sur consentement mutuel.

14.2. Un cadre supérieur en congé de perfectionnement professionnel non payé est admissible à une indemnité tenant lieu de salaire. Cette indemnité représente normalement jusqu'à cinquante pour cent (50 %) du salaire de base du cadre supérieur. Dans des circonstances exceptionnelles, le congé de perfectionnement professionnel peut dépasser cinquante pour cent (50 %) et atteindre cent pour cent (100 %) du salaire de base du cadre supérieur, selon la mesure dans laquelle le congé d'études est considéré comme étant directement lié aux besoins de l'organisation. Les frais de scolarité et le matériel de formation peuvent aussi être partiellement ou entièrement remboursés, à la discrétion du PDG.

14.3. Le congé de perfectionnement professionnel non payé assorti d'une indemnité tenant lieu de salaire ne peut dépasser vingt-quatre (24) mois dans une carrière de cadre supérieur.

14.4. Un congé de perfectionnement professionnel peut être autorisé si le cadre supérieur satisfait aux conditions suivantes :

14.4.1. Il occupe un poste de cadre supérieur à temps plein pour une période indéterminée ;

14.4.2. Il compte au moins cinq (5) ans d'expérience dans un poste de cadre supérieur ;

14.4.3. Il a atteint les résultats attendus et démontré les compétences clés en leadership pendant les deux (2) années précédant celle où il présente une demande de congé pour perfectionnement professionnel ;

14.4.4. Il peut démontrer la valeur de son projet d'apprentissage ; et

14.4.5. En cas de congé de perfectionnement professionnel assorti d'une indemnité tenant lieu de salaire, il s'engage par écrit avant le début du congé à retourner travailler à Parcs Canada ou au sein d'une organisation



de l'administration centrale pour une période d'au moins une fois et demie (1 1/2) la durée du congé.

14.5. Si le cadre supérieur ne termine pas l'activité d'apprentissage avec succès ou ne retourne pas travailler comme il est précisé au paragraphe 14.4.5 ci-dessus, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, il remboursera toutes les indemnités qu'il aura touchées pendant le congé de perfectionnement professionnel ou un montant moindre déterminé par le PDG.

14.6. Prise en compte des congés de perfectionnement professionnel non payés aux fins du service

14.6.1. Pour le calcul des crédits de congé annuel et de l'indemnité de départ :

14.6.1.1. Si le congé est accordé principalement dans l'intérêt de l'employé, seuls les trois (3) premiers mois de congé de perfectionnement professionnel non payé sont comptés comme service ; et

14.6.1.2. Si le congé est accordé principalement dans l'intérêt du ministère, toute la durée du congé de perfectionnement professionnel non payé est comptée comme service.

15. Congé pour la réinstallation du conjoint ou du conjoint de fait (obligatoire)

15.1. À la demande du cadre supérieur, le gestionnaire délégué autorisera un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an si le conjoint ou le conjoint de fait est réinstallé en permanence, et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans si le conjoint ou le conjoint de fait est réinstallé de façon temporaire.

15.2. Aux fins du calcul des crédits de congé annuel et de l'indemnité de départ, seuls les trois (3) premiers mois d'un tel congé sont pris en compte.

16. Congé pour les pratiques autochtones traditionnelles

16.1. Sous réserve des exigences opérationnelles établies par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé par exercice financier doivent être accordées à un cadre supérieur qui a indiqué dans sa déclaration volontaire qu'il est Autochtone et qui demande un congé pour se livrer à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment des activités axées sur le territoire comme la chasse, la pêche et la récolte. Aux fins de la présente disposition, on entend par Autochtone les Premières Nations, les Inuits ou les Métis.

16.2. À moins d'un avis contraire de l'employeur, une déclaration signée par le cadre supérieur qui déclare qu'il satisfait aux conditions du présent article est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme répondant aux exigences de la présente disposition.



16.3. Le cadre supérieur qui a l'intention de demander un congé en vertu du présent article doit aviser l'employeur le plus tôt possible avant la période de congé demandée.

16.4. Le congé en vertu de cette disposition peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à 7,5 heures.

17. Consentement à la mutation

17.1. Les employés consentent à être mutés comme condition d'emploi à la nomination (à l'exception des nominations intérimaires) ou consentent à la mutation à tout poste dans le groupe PCX.

18. Indemnité de départ

18.1. Droit

18.1.1. Les cadres supérieurs nommés pour une période indéterminée ou ceux nommés pour une période déterminée sont admissibles à l'indemnité de départ lorsqu'ils cessent d'être employés pour cause de mise en disponibilité ou de décès, ou de licenciement pendant la période de stage ou pour des raisons d'incapacité ou d'incompétence.

18.1.2. Les cadres supérieurs acquièrent une (1) semaine de rémunération pour chaque année de service jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

18.1.2.1. Dans le cas d'une année de service partielle, le paiement est égal à une (1) semaine de salaire multipliée par le nombre de jours de service et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

18.1.2.2. Dans le cas de cadres supérieurs à temps partiel, les périodes de service à temps partiel sont converties à leur équivalent temps plein afin de déterminer le nombre d'années de service.

18.1.2.3. Dans les cas où les cadres supérieurs cessent de travailler par suite d'un licenciement pour cause d'incompétence, ils doivent avoir terminé plus de dix (10) années de service complètes afin de recevoir une (1) semaine de salaire pour chaque année complète de service, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

18.1.2.4. Le maximum de vingt-huit (28) semaines de rémunération est réduit par le nombre de semaines d'indemnité de départ, le congé de retraite, ou les paiements en espèces au lieu du congé de retraite qui ont déjà été versés.

18.2. Départ volontaire de Parcs Canada

18.2.1. Un cadre supérieur qui démissionne ou prend sa retraite de Parcs Canada et qui compte au moins une année de service complète doit recevoir la totalité de l'indemnité de départ qu'il a accumulée avant le 1er



octobre 2011, calculée en fonction du salaire du poste d'attache au moment du départ, à moins que ce montant ne lui ait déjà été versé.

19. Autres avantages sociaux

- 19.1. Les cadres supérieurs peuvent avoir droit à d'autres avantages sociaux dont l'employeur est responsable.

Partie III : Éléments de la rémunération des cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels

1. Notes

- 1.1. Les cadres supérieurs à temps partiel sont admissibles aux éléments de cette partie. Les éléments sont calculés au prorata de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.
- 1.2. Les cadres supérieurs occupant par intérim un poste autre qu'un poste du groupe de la direction ne sont pas admissibles aux éléments de la présente partie.

2. Jours fériés

- 2.1. Un cadre supérieur à temps plein embauché à titre d'employé occasionnel a le droit d'être rémunéré pour les jours fériés, sauf s'il est en congé non payé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour férié.
- 2.2. Un cadre supérieur à temps partiel embauché à titre d'employé occasionnel ne doit pas être rémunéré pour les jours fériés, mais doit plutôt recevoir quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures travaillées en remplacement des jours fériés.

3. Congé annuel

- 3.1. Un cadre supérieur embauché à titre d'employé occasionnel n'a pas droit à un congé annuel payé. Il recevra une rémunération de congé annuel d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de son salaire.

4. Congé maladie

- 4.1. Un cadre supérieur embauché à titre d'employé occasionnel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois au cours duquel il reçoit au moins dix (10) jours de rémunération. Toutefois, il ne peut utiliser les crédits de congé de maladie accumulés pendant qu'il travaille à titre occasionnel. Si le cadre supérieur devient un employé de Parcs Canada, il peut porter à son solde de congé de maladie les crédits accumulés dans le cadre de son travail à titre d'employé occasionnel.



5. Congé pour fonctions judiciaires

5.1. Un cadre supérieur embauché à titre d'employé occasionnel peut obtenir un congé payé pour les raisons suivantes :

5.1.1. Il fait partie d'un jury;

5.1.2. Il se présente devant une entité autorisée par la loi à contraindre des témoins à comparaître, par sommation ou par assignation.

6. Congé de décès

6.1. Lorsqu'un membre de la famille d'un cadre supérieur embauché à titre d'employé occasionnel décède, ce dernier a droit à un congé de décès d'une durée que son gestionnaire délégué juge appropriée. Il s'agit d'un congé non payé au cours des trois (3) premiers mois d'emploi continu, et d'un congé payé après trois (3) mois d'emploi continu.

7. Éléments non applicables

7.1. Les éléments suivants qui sont applicables aux cadres supérieurs visés par l'annexe A, partie II, ne s'appliquent pas aux cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels :

- Congé personnel
- Congé pour obligations familiales
- Congé pour s'occuper de la famille
- Congé exceptionnel payé
- Congé spécial non payé (discrétionnaire)
- Congé de perfectionnement professionnel non payé (discrétionnaire)
- Congé pour la réinstallation du conjoint ou du conjoint de fait (obligatoire)
- Indemnité de départ

7.2. Les cadres supérieurs embauchés à titre d'employés occasionnels ne sont pas assujettis à l'annexe B.



Annexe B – Rémunération au rendement et progression à l'intérieur de l'échelle salariale

1. Contexte

- 1.1. L'évaluation du rendement détermine l'accessibilité d'un cadre supérieur à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale. Des renseignements sur les évaluations de rendement se trouvent dans la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs.
- 1.2. La rémunération au rendement et la progression à l'intérieur de l'échelle salariale ne peuvent pas être autorisées en l'absence d'une évaluation de rendement terminée.
- 1.3. La rémunération au rendement et la progression à l'intérieur de l'échelle salariale sont versées au titre du cycle de gestion du rendement précédent.

2. Budgets

- 2.1. Les niveaux de référence de Parcs Canada comportent, lors de leur établissement, un montant pour la progression à l'intérieur de l'échelle salariale. De plus, les niveaux de référence incluent un budget pour la rémunération au rendement en tant que pourcentage de l'enveloppe salariale des cadres supérieurs au 31 mars.
- 2.2. Le budget pour la rémunération au rendement est basé exclusivement sur le salaire des personnes qui sont payées comme cadre supérieur le 31 mars de l'année financière, et des personnes qui sont décédées ou qui ont pris leur retraite au cours de l'année financière.
- 2.3. Le budget pour la rémunération au rendement ne peut pas être dépassé, sauf si des circonstances exceptionnelles (par exemple si l'organisme a atteint un résultat exceptionnel) justifieraient d'aller au-delà du budget.

3. Admissibilité à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale

- 3.1. Pour être admissibles à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale, les cadres supérieurs et les employés non-cadres supérieurs nommés à un poste de cadre supérieur doivent répondre aux exigences suivantes :
 - 3.1.1. Avoir une évaluation de rendement terminée, comme prescrit par la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs; et
 - 3.1.2. Avoir travaillé dans un poste assujéti à la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs pendant trois (3) mois consécutifs.



4. Progression à l'intérieur de l'échelle salariale

- 4.1. La progression du salaire d'un cadre supérieur à l'intérieur de l'échelle salariale du poste, jusqu'au maximum, repose sur la mesure dans laquelle les résultats ont été atteints et la façon dont les compétences clés en leadership et les valeurs et l'éthique ont été démontrées.
- 4.2. La progression normale dans l'échelle salariale est de cinq pour cent (5 %) par an, ce qui signifie qu'un salaire établi au minimum de l'échelle parviendrait à son maximum en trois (3) ans. Une progression à l'intérieur de l'échelle salariale de plus de cinq pour cent (5 %) par an peut être justifiée si le rendement du cadre supérieur dépasse les attentes.
- 4.3. Un cadre supérieur dont l'évaluation est de niveau 0 (« pas en mesure d'évaluer ») ou de niveau 1 (« non atteint ») par rapport aux engagements n'est pas admissible à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale.
- 4.4. La progression à l'intérieur de l'échelle salariale ne peut donner lieu à un salaire excédentaire au maximum de l'échelle salariale ou à un paiement d'un montant forfaitaire.

5. Rémunération au rendement : à risque et boni

- 5.1. En plus de leur salaire de base, les cadres supérieurs peuvent se prévaloir d'une rémunération au rendement chaque année. La rémunération au rendement comprend deux (2) volets : à risque et boni. Ces volets doivent être mérités à nouveau chaque année en fonction des exigences d'admissibilité prescrites à la section 3 ainsi que des exigences de la présente section. Le montant de la rémunération au rendement dépend de la mesure dans laquelle les résultats ont été atteints et de la façon dont les compétences clés en leadership et les valeurs et l'éthique ont été démontrées.
- 5.2. Un cadre supérieur qui a obtenu une progression à l'intérieur de l'échelle salariale est également admissible à la rémunération au rendement. Il n'est pas nécessaire que le salaire du cadre supérieur soit au maximum de l'échelle pour recevoir la rémunération au rendement.
- 5.3. Pour avoir accès à la rémunération au rendement, le cadre supérieur doit avoir obtenu au minimum la cote de rendement « atteint moins » (niveau 2 ou plus). Aucune rémunération au rendement ne peut être accordée lorsque le cadre supérieur obtient la cote de rendement « pas en mesure d'évaluer » ou « non atteint » (niveau 0 ou 1).
- 5.4. La rémunération au rendement, de zéro au maximum, peut être offerte quand le rendement d'un cadre est coté au minimum « atteint moins » (niveau 2 ou plus). Les ministères, s'ils le jugent approprié, peuvent décider de ne pas octroyer de rémunération au rendement, et ce, peu importe la cote d'évaluation.
- 5.5. Les bonis sont offerts seulement aux cadres supérieurs qui ont obtenu la cote de rendement « surpassé » (niveau 5).



6. Arrondissement

- 6.1. À compter du 1er avril 2018, les progressions à l'intérieur de l'échelle salariale sont arrondies au dollar (1 \$) près.
- 6.2. La rémunération au rendement pour le respect des engagements est arrondie au dollar (1 \$) le plus proche.

7. Exigences en matière d'administration de la rémunération au rendement et de la progression à l'intérieur de l'échelle salariale pour les cadres supérieurs qui occupent par intérim des postes de cadre supérieur

- 7.1. Lors de la réception d'une rémunération d'intérim, la progression à l'intérieur de l'échelle salariale pour le respect des engagements s'effectue comme suit :
 - 7.1.1. Si le cadre supérieur a obtenu au minimum la cote de rendement « atteint moins » (niveau 2 ou plus), il est admissible à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale pendant qu'il reçoit une rémunération d'intérim ;
 - 7.1.2. Si le salaire pour le poste d'attache du cadre supérieur est inférieur au maximum de l'échelle salariale de ce poste, le salaire est augmenté du pourcentage accordé, et un nouveau salaire intérimaire est calculé sur la base du nouveau salaire pour le poste d'attache ;
 - 7.1.3. Si le salaire pour le poste d'attache du cadre supérieur est au maximum de son échelle salariale ou si le nouveau calcul du salaire pour le poste d'attache mentionné au paragraphe B.7.1.2 n'entraîne pas une révision du salaire intérimaire, le pourcentage d'augmentation accordé pour le respect des engagements devrait être basé sur le salaire intérimaire et s'appliquer à celui-ci pour déterminer le nouveau salaire intérimaire.
- 7.2. Rémunération au rendement quand un employé touche une rémunération d'intérim :
 - 7.2.1. Si le rendement est coté au minimum « atteint moins » (niveau 2 ou plus), le cadre supérieur est admissible à la rémunération au rendement pendant qu'il reçoit une rémunération d'intérim ;
 - 7.2.2. La rémunération au rendement est fondée sur le salaire intérimaire du cadre supérieur, avant l'application de toute augmentation du salaire de base lié au poste d'attache.



8. Administration de la rémunération au rendement et de la progression à l'intérieur de l'échelle salariale pour cadres supérieurs dans des circonstances exceptionnelles

8.1. Retraite ou décès

8.1.1. Il est possible d'accorder une rémunération au rendement et une progression à l'intérieur de l'échelle salariale, à condition que le cadre supérieur réponde aux exigences d'admissibilité mentionnées à la section B.3, et pourvu qu'une telle rémunération ou progression soit calculée au prorata selon la durée de l'exercice des fonctions du poste de cadre supérieur.

8.1.2. Si le cadre supérieur décède au cours de la période d'examen du rendement et qu'il était admissible à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale, il faut verser les montants en question à sa succession ou à un bénéficiaire de sa succession, conformément aux exigences du *Règlement de 1996 sur les versements aux successions*.

8.2. Formation linguistique

8.2.1. Un cadre supérieur qui participe à une formation linguistique pendant neuf (9) mois ou plus au cours de la période d'examen du rendement et qui obtient une cote de rendement de niveau 3 (« atteint ») pour sa participation assidue est admissible à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale, mais il n'est pas admissible à une rémunération au rendement.

8.2.2. Un cadre supérieur qui suit une formation linguistique à temps plein pendant moins de trois (3) mois consécutifs au cours de la période d'examen du rendement peut être admissible à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale et à une rémunération au rendement pour l'ensemble de la période d'examen du rendement, s'il répond aux exigences énoncées à la section B.3.

8.2.3. Un cadre supérieur en formation linguistique à temps plein pendant un minimum de trois (3) mois consécutifs et un maximum de neuf (9) mois consécutifs au cours de la période d'examen du rendement peut être admissible :

8.2.3.1. À une progression à l'intérieur de l'échelle salariale, en tenant compte de son rendement alors qu'il était en formation linguistique (c'est-à-dire obtenir une cote de niveau 3 pour sa participation assidue) et alors qu'il travaillait dans son poste (c'est-à-dire répondre aux exigences énoncées à la section B.3) ; et

8.2.3.2. À la rémunération au rendement pondérée selon le temps consacré aux fonctions du poste, si le cadre supérieur a satisfait aux exigences de la section B.3. Il est donc entendu qu'un cadre supérieur en formation linguistique pendant trois (3) mois consécutifs ou plus pendant la période d'examen du rendement n'est pas admissible à la



rémunération au rendement pour le temps passé en formation linguistique.

- 8.3. Les cadres supérieurs en affectation sous Échanges Canada à l'extérieur de Parcs Canada sont admissibles à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale.
- 8.4. Les cadres supérieurs affectés sous Échanges Canada qui proviennent de l'extérieur de l'administration publique centrale ne sont pas admissibles à la rémunération au rendement. Leur rémunération, leur progression à l'intérieur de l'échelle salariale, s'il y a lieu, sont fixées et versées par leur organisme d'attache.
- 8.5. Les cadres supérieurs en congé payé ou non payé pendant toute la période d'examen du rendement ne sont pas admissibles à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale ni à la rémunération au rendement.
- 8.6. Congé payé et non payé pendant une partie de la période d'examen du rendement
 - 8.6.1. Un cadre supérieur qui est en congé payé ou non payé pendant moins de trois (3) mois consécutifs au cours de la période d'examen du rendement est admissible à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale, s'il répond aux exigences énoncées à la section B.3;
 - 8.6.2. Un cadre supérieur qui est en congé payé ou non payé pendant trois (3) mois consécutifs ou plus au cours de la période d'examen du rendement peut être admissible à la rémunération au rendement et à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale pour la période travaillée, s'il répond aux exigences énoncées à la section B.3. La rémunération au rendement et la progression à l'intérieur de l'échelle salariale sont pondérées afin de ne pas tenir compte de la période de congé, puisque le cadre supérieur n'a pas exercé les fonctions de son poste pendant son absence.
- 8.7. Maintien du traitement
 - 8.7.1. Un cadre supérieur déclaré excédentaire dont le traitement est maintenu après avoir été nommé à un poste de cadre supérieur avec un salaire minimum moins élevé que celui qu'il recevait dans son poste précédent, et un non-cadre supérieur nommé à un poste de cadre supérieur avec un salaire maximum moins élevé que celui qu'il recevait dans son poste précédent :
 - 8.7.1.1. Doivent avoir une entente de rendement ;
 - 8.7.1.2. Ne sont pas admissibles à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale ; et
 - 8.7.1.3. Sont admissibles à une rémunération au rendement s'ils répondent aux exigences énoncées à la section B.3. La rémunération



au rendement est calculée en pourcentage du salaire maximum du nouveau poste.

8.7.2. Lorsque le salaire du cadre supérieur se situe à l'intérieur de l'échelle salariale du nouveau poste et que le maintien du traitement prend fin, la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et la rémunération au rendement peuvent être accordées, et les montants seront payés en pourcentage du salaire du cadre supérieur et non du plafond salarial du nouveau poste.

8.7.3. Les cadres supérieurs dont le traitement est maintenu après avoir été déclarés excédentaires pour les raisons énumérées à l'annexe D, et qui sont ensuite nommés à un poste de non-cadre supérieur de niveau inférieur alors que leur salaire est au-dessus du salaire maximum de ce poste, ne sont pas assujettis à la Directive sur le rendement et la gestion des talents pour les cadres supérieurs.

8.8. Protection salariale

8.8.1. Un cadre supérieur qui bénéficie d'une protection salariale doit avoir une évaluation de rendement terminée, comme prescrit par la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs.

8.8.2. Un cadre supérieur qui bénéficie d'une protection salariale est admissible à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale.

8.8.3. Un cadre supérieur qui bénéficie d'une protection salariale et qui occupe un poste autre qu'un poste de cadre supérieur n'a pas droit à une rémunération au rendement.

8.8.4. Un cadre supérieur qui bénéficie d'une protection salariale dans un poste de cadre supérieur est admissible à une rémunération au rendement. La prime représente le plus petit des pourcentages suivants :

8.8.4.1. Un pourcentage du maximum de l'échelle salariale applicable au niveau du poste occupé ; ou

8.8.4.2. Un pourcentage du salaire qui fait l'objet d'une protection.

8.9. Les cadres supérieurs en mutation spéciale sont admissibles à la rémunération au rendement et à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale s'ils répondent aux exigences énoncées à la section B.3.

8.10. Le PDG peut approuver la rémunération au rendement et la progression à l'intérieur de l'échelle salariale pour les cadres supérieurs déclarés excédentaires qui quittent Parcs Canada. La rémunération au rendement et la progression à l'intérieur de l'échelle salariale sont calculées au prorata selon la période travaillée.



- 8.11. Les cadres supérieurs nommés pour une période précise sont admissibles à la rémunération au rendement et à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale s'ils répondent aux exigences énoncées à la section B.3.
- 8.12. Promotion et reclassification pendant la période d'examen du rendement
- 8.12.1. Promotion
- 8.12.1.1. Lorsqu'un cadre supérieur est promu à un nouveau poste de cadre supérieur pendant la période d'examen du rendement, on tient compte de son rendement dans le poste précédent aux fins de la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et de la rémunération au rendement dans son nouveau poste.
- 8.12.2. Reclassification
- 8.12.2.1. Lorsqu'un cadre supérieur a été nommé à son poste de cadre supérieur reclassifié (à un niveau plus élevé ou moins élevé) au cours de la période d'examen du rendement, on prend en considération son rendement aux deux niveaux de poste aux fins de la progression à l'intérieur de l'échelle salariale et de la rémunération au rendement à la fin de la période d'examen du rendement.
- 8.12.2.2. S'il est établi que la date d'entrée en vigueur remonte avant le début de la période d'examen du rendement, le ministère peut accorder une progression rétroactive à l'intérieur de l'échelle salariale et une rémunération au rendement jusqu'à concurrence d'un (1) an, à condition qu'il y ait eu une évaluation de rendement terminée, comme prescrit par la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs.
- 8.12.2.3. Si le cadre supérieur avait une entente de rendement (alors qu'il n'était pas assujéti à la Directive sur la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs), on procède à une évaluation pour déterminer s'il existe des engagements qui correspondent au poste de cadre supérieur reclassifié. Dans la mesure où les résultats attendus ont été atteints et les compétences clés en leadership ont été démontrées, une progression à l'intérieur de l'échelle salariale et une rémunération au rendement peuvent être accordées.
- 8.12.2.4. Les fonds utilisés pour verser rétroactivement les montants de la rémunération au rendement et de la progression à l'intérieur de l'échelle salariale proviennent du niveau de référence de l'organisation.
- 8.13. Les cadres supérieurs nommés pour une période indéterminée qui travaillent à temps partiel sont admissibles à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale si les exigences énoncées à la section B.3 sont satisfaites.



8.13.1. La rémunération au rendement et la progression à l'intérieur de l'échelle salariale sont calculées au prorata selon la période travaillée.



Annexe C – Mutations spéciales pour les cadres supérieurs

Le but d'une mutation spéciale est de permettre au PDG de répondre à des besoins opérationnels temporaires en affectant rapidement et de façon provisoire des cadres supérieurs à des fonctions qui n'ont pas été classifiées.

1. Consentement concernant les mutations spéciales

- 1.1. Le consentement à la mutation spéciale par le cadre supérieur n'est pas requis si celui-ci a accepté d'être muté comme condition d'emploi dans son poste actuel, en vertu de la présente directive.

2. Contexte des mutations spéciales

- 2.1. Les mutations spéciales permettent de transférer des cadres supérieurs afin de répondre précisément aux exigences opérationnelles et temporaires suivantes :
 - 2.1.1. Réaliser un projet temporaire particulier qui ne fait pas partie des travaux habituels ou permanents du ministère, ou participer à ce projet ;
 - 2.1.2. Accroître les connaissances et les capacités des cadres supérieurs dans leur propre intérêt éventuel et dans celui de Parcs Canada ;
 - 2.1.3. Faciliter le partage des connaissances sur le contexte et l'historique d'un programme et prodiguer des conseils à ce sujet ; ou
 - 2.1.4. Permettre aux cadres supérieurs à l'approche de la retraite de mettre en application, à titre de gestionnaires ou de conseillers, leurs connaissances des objectifs, des programmes et des procédures du ministère, et de partager leur expérience avec les personnes appelées à les remplacer ou avec de nouveaux cadres supérieurs.

3. Durée des mutations spéciales

- 3.1. Une mutation spéciale est initialement d'une durée allant jusqu'à deux (2) ans. Exceptionnellement, le PDG peut prolonger la mutation spéciale d'un (1) an, pour une durée totale maximale de trois (3) ans. Ce pouvoir ne peut pas être subdélégué.
- 3.2. Bien qu'une mutation spéciale puisse être modifiée, sa durée totale ne doit pas dépasser la durée maximale prévue au paragraphe 3.1.
- 3.3. Si une mutation spéciale est interrompue pour une longue période de temps, et qu'au retour de l'employé, les besoins sont les mêmes, la période de la mutation spéciale peut être prolongée.



4. Conclusion des mutations spéciales

- 4.1. Sauf dans les cas de préretraite, une mutation spéciale n'a pas pour effet de mettre fin à l'emploi du cadre supérieur. Compte tenu de la nature temporaire des mutations spéciales, leur but (sauf en cas de préretraite) est de prolonger l'emploi du cadre supérieur.
- 4.2. Le statut d'employé nommé pour une période indéterminée du cadre supérieur est protégé tout au long de la période de mutation spéciale. Parcs Canada prendra les mesures nécessaires et ne peut déclarer l'employé excédentaire à la fin d'une mutation spéciale.

5. Utilisation des titres de vice-président (VP)

- 5.1. Un cadre supérieur qui occupe un poste classifié dont le titre est Vice-président principal ou Vice-président (VP) avant une mutation spéciale peut continuer d'utiliser le titre de VP pendant une mutation spéciale.

6. Exigences linguistiques

- 6.1. Toutes les mutations spéciales doivent être effectuées conformément à la *Loi sur les langues officielles*.

7. Normes sur les lettres d'offre de mutation

- 7.1. Parcs Canada fournit à l'employé une lettre d'offre décrivant ce qui suit :
 - 7.1.1. Les exigences de travail, l'emplacement, la durée et les conditions de la mutation spéciale ;
 - 7.1.2. Le fait que le statut d'employé nommé pour une période indéterminée sera protégé pendant la mutation spéciale ;
 - 7.1.3. L'engagement du ministère à muter ou à nommer le cadre supérieur à un autre poste de mêmes groupe et niveau à la fin de la mutation spéciale, sauf lorsque le cadre supérieur a prévu de prendre sa retraite ;
 - 7.1.4. Le consentement du cadre supérieur à être muté ou nommé à un poste classifié au groupe et niveau de son poste d'attache à la fin de la mutation spéciale si cette option est possible ; et
 - 7.1.5. L'admissibilité du cadre supérieur à la rémunération au rendement et à la progression à l'intérieur de l'échelle salariale aux termes de l'annexe B, section 3.
- 7.2. Un cadre supérieur qui accepte une mutation spéciale avant la retraite doit présenter, avec la lettre d'offre signée, une lettre de démission entrant en vigueur immédiatement après la mutation spéciale.



Annexe D – Transition dans la carrière

1. Contexte

- 1.1. La présente annexe décrit les différentes options, ainsi que les mesures que Parcs Canada et les cadres supérieurs peuvent prendre pour faciliter la transition dans la carrière d'un cadre en situation de manque de travail, de suppression d'une fonction ou de cession du travail ou de la fonction à l'extérieur de l'organisation.
- 1.2. La présente annexe ne peut pas être utilisée en cas de rétrogradation ou de cessation d'emploi pour cause de rendement insatisfaisant ou de discipline, ou de rétrogradation ou de licenciement pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline (par exemple, incapacité médicale).
- 1.3. Aucun élément de la présente annexe ne doit être interprété de manière à abroger ou de déroger au droit du PDG de mettre fin sans motifs à l'emploi d'un cadre supérieur après lui avoir donné un préavis raisonnable à cet effet.
- 1.4. La présente annexe ne doit pas être utilisée lorsqu'un cadre supérieur quitte volontairement son emploi pour cause de démission ou de retraite prévue.
- 1.5. Toutes les ententes de transition dans la carrière doivent être élaborées conformément à la *Norme sur les ententes de transition dans la carrière*.
- 1.6. Les cadres supérieurs doivent être avisés par écrit du fait que leur poste de cadre supérieur sera déclaré excédentaire, conformément aux *Procédures obligatoires pour la notification des cadres supérieurs en situation de transition dans la carrière*.

2. Options dont disposent les cadres supérieurs en situation excédentaire

- 2.1. Lorsqu'un poste de cadre supérieur a été déclaré excédentaire, le cadre supérieur a deux (2) options :
 - 2.1.1. Option 1 : quitter Parcs Canada et chercher un emploi ailleurs ; ou
 - 2.1.2. Option 2 : accepter une offre d'emploi raisonnable, si une telle offre d'emploi est offerte.
- 2.2. Option 1 : quitter Parcs Canada et chercher un emploi ailleurs
 - 2.2.1. Le VP-RH élabore une entente de transition dans la carrière conformément au paragraphe 4 de la présente annexe.
 - 2.2.2. Le PDG négocie la date de départ avec le cadre supérieur. La date de départ doit normalement tenir compte des exigences opérationnelles du ministère. Il est recommandé d'établir une période d'au moins (1) un mois.



2.2.3. Il est possible de négocier une entente transitoire pour prolonger la période de service ou faciliter l'emploi permanent à l'extérieur de Parcs Canada.

2.2.3.1. Une période de congé non payé peut être autorisée pour permettre au cadre supérieur qui ne satisfait pas aux critères d'âge et de service, aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, d'accumuler plus d'années de service ouvrant droit à pension. Un cadre supérieur ne peut cotiser au régime de pension que pour cinq (5) ans au total au cours de sa carrière pendant un congé non payé pour des raisons personnelles.

2.2.3.2. Une affectation à un autre secteur d'emploi peut se dérouler en vertu de la Directive du programme Échanges Canada, avec l'autorisation du PDG.

2.2.3.2.1. Avant le début de l'affectation dans le cadre du programme Échanges Canada, les cadres supérieurs en situation excédentaire doivent accepter, par écrit, de démissionner à compter de leur date de mise en disponibilité de Parcs Canada, et seront admissibles uniquement à leur indemnité de départ et au remboursement des crédits de congé accumulés. Ils ne seront pas admissibles aux éléments monétaires et non monétaires qui peuvent faire partie d'une entente de transition dans la carrière.

2.2.3.2.2. Les cadres supérieurs qui sont mis en disponibilité alors qu'ils sont en affectation dans le cadre d'Échanges Canada ne sont admissibles à aucun droit de priorité pour la réintégration à Parcs Canada.

2.2.3.2.3. Les cadres supérieurs qui sont mis en disponibilité alors qu'ils sont en affectation dans le cadre d'Échanges Canada peuvent être admissibles, à la discrétion du PDG, à une rémunération au rendement au cours de leur dernière année d'emploi, comme prescrit à l'annexe B.

2.2.3.3. Les cadres supérieurs en congé non payé (CNP) :

2.2.3.3.1. Doivent informer le PDG par écrit qu'ils ne chercheront pas d'emploi à Parcs Canada lorsque leur CNP prendra fin ;

2.2.3.3.2. Qui choisissent cette option sont admissibles à une entente de transition dans la carrière élaborée aux termes du paragraphe 4 de cette annexe, sauf qu'ils ne peuvent pas négocier le paiement d'un montant forfaitaire plutôt qu'une période de préavis ;



2.2.3.3.3. Ne sont pas admissibles à un montant forfaitaire, car ils ne reçoivent pas de salaire. Mettre fin au congé du cadre supérieur pour le renommer dans le but exprès de lui verser un paiement forfaitaire à la place d'une période de préavis serait une utilisation inappropriée de la présente directive ;

2.2.3.3.4. Peuvent démissionner et renoncer à leurs droits de nomination prioritaire, s'il y a lieu ; et

2.2.3.3.5. Ont le droit de recevoir toute indemnité de départ gagnée et un paiement en espèces de tout crédit de congés annuels accumulés mais non utilisés.

2.3. Option 2 : accepter une offre d'emploi raisonnable, si une telle offre d'emploi est offerte.

2.3.1. Le PDG déclare le cadre supérieur en situation excédentaire et lui présente une offre d'emploi raisonnable officielle, par écrit.

2.3.2. Si le cadre supérieur accepte une nomination à un poste assorti d'un salaire maximum inférieur au sien, il aura droit au maintien du salaire et à d'autres traitements compensatoires comme il est décrit à l'annexe A, Partie I.

2.3.3. Les cadres supérieurs en congé non payé (CNP) :

2.3.3.1. Informent le PDG par écrit qu'il acceptera toute offre d'emploi raisonnable présentée par Parcs Canada lorsque son CNP prendra fin.

2.3.3.2. Note à propos des cadres supérieurs en congé de courte durée ;

2.3.3.2.1. Il pourrait être approprié de verser un paiement à la place d'une période de préavis au cadre supérieur qui devient excédentaire à la fin de son CNP alors qu'on lui avait garanti qu'il retrouverait le même poste (par exemple, au retour d'un congé de maternité ou quand la période du congé approuvé était de courte durée et que le poste du cadre supérieur n'a pas été pourvu).

2.3.3.3. Notes à propos des cadres supérieurs en CNP pour travailler dans une organisation internationale :

2.3.3.3.1. Les cadres supérieurs qui acceptent des affectations pour servir les objectifs de politique étrangère du Canada ou représenter le Canada au sein d'organisations internationales devraient être assurés d'un soutien pour leur réintégration à Parcs Canada à leur retour au Canada. Une bonne planification des ressources humaines devrait permettre la réintégration de ces cadres supérieurs à la fin de leur CNP.



2.3.3.3.2. Si la procédure décrite au paragraphe 2.3.3.3.1 est impossible, le PDG peut offrir au cadre supérieur un montant forfaitaire à la place de la période de préavis officiel jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines de salaire après son retour au Canada en échange de sa démission de Parcs Canada. Ce montant ne peut être versé que s'il existait une entente écrite officielle documentant le but du congé et l'approbation de l'affectation internationale par la direction.

2.3.3.3.3. Lorsqu'un cadre supérieur qui est en CNP pour travailler dans une organisation internationale devient excédentaire et décide de son plein gré de ne pas revenir à un poste à Parcs Canada à la fin de la période du congé approuvé, mais plutôt de travailler en permanence pour l'organisation, il n'aura droit à aucune période de préavis payé ni à un paiement au lieu d'un préavis à la fin du congé. Dans ce cas, l'employé démissionnerait et seules les modalités normales relatives à une démission s'appliqueraient.

2.3.3.3.4. Les cadres supérieurs qui souhaitent revenir au Canada et chercher un autre emploi à Parcs Canada sont traités conformément à l'option 2.

3. Procédures obligatoires pour la notification des cadres supérieurs en situation de transition dans la carrière

3.1. Les présentes procédures décrivent les exigences énoncées aux paragraphes 1.6 et 2.3.1 de cette annexe.

3.2. Les procédures obligatoires sont les suivantes :

3.2.1. Le PDG doit aviser le cadre supérieur par écrit que son poste a été déclaré excédentaire ;

3.2.2. La lettre d'avis doit informer le cadre supérieur des points suivants :

3.2.2.1. Une offre d'emploi raisonnable, si une telle offre d'emploi est offerte ;

3.2.2.2. La Directive sur les conditions d'emploi pour les cadres supérieurs et les options qui s'offrent à eux telles que décrites dans cette annexe ;

3.2.2.3. Les éléments monétaires et non monétaires dont il peut disposer pour faciliter la transition vers un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de Parcs Canada ; et

3.2.2.4. Le délai dont dispose le cadre supérieur pour informer le ministère de l'option choisie.



3.2.3. Il faut laisser au cadre supérieur le temps nécessaire pour bien réfléchir à sa situation personnelle et obtenir l'information dont il a besoin pour prendre une décision éclairée (finances, pension, perspectives d'emploi, etc.) en ce qui concerne les options décrites dans cette annexe.

3.2.4. Si leur poste est déclaré excédentaire durant leur congé non payé (CNP), les cadres supérieurs doivent également en être avisés par écrit. Les procédures visant les cadres supérieurs dont le poste est déclaré excédentaire pendant qu'ils sont en CNP sont décrites dans cette annexe.

4. Normes sur les ententes de transition dans la carrière

4.1. Seul le PDG peut négocier et autoriser des ententes de transition dans la carrière.

4.2. Les normes sont les suivantes :

4.2.1. Les ententes de transition dans la carrière doivent être négociées uniquement dans les situations suivantes :

4.2.1.1. Pour les cadres supérieurs qui décident de quitter Parcs Canada lorsque leur poste est déclaré excédentaire à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction ; ou

4.2.1.2. Pour les cadres supérieurs visé par le transfert du travail ou d'une fonction à l'extérieur des secteurs de Parcs Canada.

4.2.2. Il y a deux (2) options de règlements possibles :

4.2.2.1. Les règlements en espèces et autres pour les cadres supérieurs qui chercheront un emploi à l'extérieur de Parcs Canada ; ou

4.2.2.2. Un règlement en espèces seulement pour les cadres supérieurs qui ne chercheront pas d'emploi à l'extérieur de Parcs Canada.

4.2.3. Aucune entente de transition dans la carrière ne peut être négociée dans les cas suivants :

4.2.3.1. Rétrogradation ou cessation d'emploi pour cause de rendement insuffisant ou de discipline, ou de rétrogradation ou de licenciement pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline (par exemple, maladie, accident ou invalidité) ;

4.2.3.2. Lorsqu'un cadre supérieur met fin volontairement à son emploi en démissionnant (pour des raisons autres que celles mentionnées au paragraphe 4.2.3.1) ou en prenant sa retraite ; ou

4.2.3.3. Lorsqu'un cadre supérieur met fin à son emploi alors qu'il est en mutation spéciale ou à la conclusion d'une mutation spéciale.

4.2.4. Les règlements en espèces et les règlements autres qu'en argent (pour les cadres supérieurs qui souhaitent chercher un autre emploi à l'extérieur de Parcs Canada) seront mis au point en utilisant l'un ou l'ensemble des éléments présentés ci-dessous :

Élément	Description	Considérations
1.	<p>Paiement forfaitaire qui représente normalement entre vingt-six (26) et trente-deux (32) semaines de salaire au taux de rémunération hebdomadaire du cadre supérieur.</p> <p>Le PDG peut autoriser un paiement forfaitaire jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines au taux de rémunération hebdomadaire du cadre supérieur.</p> <p>Dans des circonstances exceptionnelles, un paiement forfaitaire supérieur à cinquante-deux (52) semaines de salaire peut être offert aux employés mis en disponibilité.</p>	<p>Il s'agit d'un paiement à la place de la poursuite du travail du cadre supérieur au cours d'une période de préavis officiel. Pour déterminer le montant forfaitaire, on peut prendre en considération les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• la situation personnelle ou familiale;• l'âge;• l'expérience;• les années de service;• l'admissibilité à une pension non réduite;• les possibilités d'emploi à l'extérieur.
2.	<p>Paiement forfaitaire a lieu des avantages sociaux perdus allant jusqu'à dix pour cent (10 %) du salaire annuel afin de permettre au cadre supérieur de contracter une assurance privée comparable pour ses dépenses médicales et dentaires.</p>	<p>Montant déterminé en fonction de la situation personnelle du cadre supérieur.</p> <p>Un cadre supérieur qui choisira de recevoir une pension immédiate au moment de sa démission et qui pourra continuer de bénéficier d'une couverture en vertu des régimes médicaux et dentaires des retraités devrait recevoir un montant moindre qu'un cadre qui n'a pas ce choix.</p>
3.	<p>Paiement forfaitaire jusqu'à trente pour cent (30 %) du salaire annuel pour compenser la diminution de la pension.</p>	<p>Ce paiement ne peut être offert qu'aux cadres supérieurs qui ont droit à une allocation annuelle en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) et qui ne sont pas admissibles à une exonération de la réduction de la pension en vertu de la LPFP.</p> <p>Parcs Canada devraient prendre en considération l'ampleur de la réduction de la pension. Un cadre supérieur qui serait assujéti à une</p>



		diminution de cinq pour cent (5 %) ne devrait pas recevoir un paiement forfaitaire de trente pour cent (30 %), tandis qu'un cadre supérieur assujéti à une plus grande diminution pourrait recevoir une compensation plus élevée.
4.	Paiement forfaitaire jusqu'à quinze pour cent (15 %) du salaire annuel du cadre supérieur.	<p>Ce montant est disponible lorsque le cadre supérieur renonce aux conseils financiers, aux indemnités de recherche d'emploi, aux services de consultation aux fins de remplacement, à la formation, aux déplacements, aux indemnités de réinstallation et à tout autre élément non monétaire.</p> <p>Ce montant ne peut être combiné avec un paiement forfaitaire qui remplace les avantages sociaux perdus ou l'exonération de la réduction actuarielle de la pension.</p>
5.	Exonération de la réduction actuarielle de la pension en raison de l'âge et du service.	<p>Cette mesure vise uniquement les cadres supérieurs qui peuvent être admissibles à une exonération de la pension en vertu de la LPFP et qui répondent aux autres exigences du Conseil du Trésor en matière d'exonération.</p> <p>Le service selon les ententes de transfert de pension ou les périodes de service antérieur ailleurs qu'à la fonction publique que le cadre supérieur rachète ne doivent pas être inclus dans la détermination de l'admissibilité basée sur le service.</p>
6.	Services de consultation aux fins du remplacement pour les cadres supérieurs qui cherchent un autre emploi à l'extérieur de Parcs Canada, ne dépassant pas vingt pour cent (20 %) du salaire du cadre supérieur. Ce vingt pour cent (20 %) comprend une allocation de formation pouvant atteindre jusqu'à 7 000 \$ en vue d'améliorer les compétences afin d'accroître les possibilités de placement.	<p>Les cadres supérieurs devraient participer au choix de l'entreprise.</p> <p>Le contrat doit être conclu entre le ministère et l'entreprise, dans le respect de la Politique sur la planification et la gestion des investissements et de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement.</p>

7.	Conseils financiers pour examiner les éventuelles répercussions fiscales de tout montant relatif au règlement.	<p>Il s'agit d'obtenir de l'aide à des fins de planification fiscale personnelle relative au règlement, et non des conseils pour des placements à long terme ou une planification successorale.</p> <p>Les cadres supérieurs devraient participer au choix de l'entreprise.</p> <p>Le contrat doit être conclu entre le ministère et l'entreprise, dans le respect de la Politique sur la planification et la gestion des investissements et de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement.</p>
8.	Frais de déplacement raisonnables selon les dispositions de la <i>Directive sur les voyages d'affaire de Parcs Canada</i> .	<p>Les frais peuvent être négociés dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le déplacement est autorisé au préalable et se fait dans les délais convenus;• Le déplacement concerne des entrevues avec des employeurs qui ne paient pas les frais de déplacement;• Le déplacement a lieu à l'intérieur d'un (1) an suivant la date de cessation d'emploi.
9.	Dépenses raisonnables (avec reçu) de réinstallation et de biens immobiliers selon les modalités de la <i>Directive sur la réinstallation intégrée</i> .	<p>Les dépenses peuvent être négociées dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le cadre supérieur a reçu une offre ferme d'un employeur qui ne paie pas les dépenses;• La réinstallation a lieu dans un délai de moins d'un (1) an;• Les limites et les délais sont précisés dans l'entente de transition dans la carrière.



Annexe E – Définitions

Boni (bonus)

Composante de la rémunération au rendement, le boni est un pourcentage du salaire de base versé en tant que montant forfaitaire aux cadres supérieurs admissibles, approuvé par le PDG et dans les limites prescrites par le Conseil du Trésor/l'employeur, en plus de la rémunération à risque. Un boni peut être perçu par des personnes dont le rendement a été véritablement exceptionnel et qui ont obtenu la cote « surpassé » (niveau 5). Le boni n'augmente pas le salaire de base, et il doit être mérité à nouveau chaque période d'examen du rendement.

Cadre supérieur (executive)

Employé nommé ou muté à un poste attribué au groupe de la direction (PCX-02 à PCX-06).

Cadre supérieur nommé pour une période déterminée (executive appointed on a term basis)

Employé nommé au groupe de la Direction pour une période spécifique.

Cessation d'emploi (separation)

Cessation des relations entre l'employeur et l'employé, sur une base volontaire (démission) ou involontaire (maladie, accident, invalidité, renvoi ou licenciement ou congédiement pour raisons disciplinaires).

Conjoint (spouse)

Sera interprété comme comprenant l'époux ou le conjoint de fait.

Démission (resignation)

Cessation volontaire de l'emploi à un moment autre que la fin de la période déterminée pour des raisons autres que le départ à la retraite ou la mise en disponibilité.

Emploi continu (continuous employment)

Une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, au sens du paragraphe 3 (1) de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, dont les seules interruptions permises sont celles qui s'appliquent selon les conditions d'emploi de la personne visée.

Engagement(s) (commitment(s))

Les principaux résultats, à l'appui des priorités gouvernementales et organisationnelles, que les cadres supérieurs doivent atteindre au cours de la période d'examen du rendement, compte tenu de l'étendue de leurs responsabilités.



Famille (family)

Pour un congé pour s'occuper de la famille :

- conjoint;
- enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint, les petits-enfants ou les personnes en tutelle du cadre supérieur);
- beau-père, belle-mère;
- beau-fils, belle-fille;
- frère, sœur, demi-frère, demi-sœur;
- parents (y compris les beaux-parents ou les parents nourriciers et les grands-parents);
- tout autre parent vivant au domicile du cadre supérieur ou avec qui le cadre supérieur vit en permanence; et
- une personne qui tient lieu de membre de la famille du cadre supérieur admissible qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le cadre supérieur.

Pour un congé payé pour obligations familiales :

- conjoint;
- enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint, les petits-enfants ou les personnes en tutelle du cadre supérieur);
- Frère, sœur, demi-frère, demi-sœur;
- parents (y compris les beaux-parents, les parents nourriciers, les parents du conjoint et les grands-parents);
- tout autre parent vivant au domicile du cadre supérieur ou avec qui le cadre supérieur vit en permanence;
- tout autre parent à l'égard de qui l'employé a une relation de soins, peu importe s'il réside ou non avec le cadre supérieur, et
- une personne qui tient lieu de membre de la famille du cadre supérieur admissible qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le cadre supérieur.

Pour un congé de décès :

- conjoint;
- enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint), les enfants issus d'un autre mariage, le beau fils, la belle-fille, -les petits-enfants et les personnes en tutelle du cadre supérieur;
- parents (y compris les beaux-parents ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère et les grands-parents (y compris les grands-parents du conjoint);
- frères et sœurs, demi-frères et demi-sœurs, beaux-frères et belles-sœurs;
- tantes et oncles;
- tout parent résidant dans le ménage de l'exécutif ou avec lequel celui-ci réside en permanence ; et
- une personne qui tient lieu de membre de la famille du cadre supérieur admissible qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le cadre supérieur.



Fonction publique (public service)

L'ensemble des postes qui sont compris dans les entités ci-après ou qui en relèvent :

- a) les ministères figurant à l'annexe I;
- b) les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV;
- c) les organismes distincts figurant à l'annexe V;
- d) les autres secteurs de l'administration publique fédérale que peut désigner le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa.

Maintien du traitement (salary maintenance)

Le traitement accordé aux éléments salariaux et non salariaux d'un cadre supérieur nommé à un poste de niveau inférieur.

Mise en disponibilité (lay-off)

Cessation d'emploi d'un fonctionnaire en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction ou de la cession du travail ou du transfert d'une fonction à l'extérieur de l'organisation.

Mutation (deployment)

Le transfert d'une personne d'un poste à un autre qui ne constitue pas une promotion ni un changement de la durée des fonctions d'une personne de déterminée à indéterminée.

Poste d'attache (substantive position)

Poste auquel un employé a été nommé ou muté, ou à partir duquel un employé est nommé ou muté au sein de Parcs Canada.

Poste de niveau inférieur (lower-level position)

Un poste dont le taux de salaire maximum est inférieur à celui du poste d'attache antérieur du cadre supérieur.

Poste de niveau supérieur (higher-level position)

Pour les promotions à des postes de cadres supérieurs, poste dont le salaire maximum est supérieur à celui du niveau de titularisation antérieur. Pour les nominations intérimaires à des postes de cadres supérieurs, poste dont le salaire maximum est supérieur à celui du niveau de titularisation.

Période de préavis (notice period)

La période débutant avec la notification officielle du cadre supérieur l'informant de son statut d'employé excédentaire et de la date d'entrée en vigueur de sa cessation d'emploi.

Période de rétroactivité (retroactive period)

Période commençant à la date d'entrée en vigueur des échelles salariales révisées. Lorsqu'aucune date d'entrée en vigueur n'est indiquée, la période de rétroactivité se termine le jour précédant celui auquel l'avis officiel de révision a été communiqué à l'organisation.



Promotion (promotion)

Généralement, une promotion se produit lorsque le taux de rémunération maximum du poste auquel vous êtes nommé dépasse le taux de rémunération maximum du poste que vous quittez de :

- la plus faible augmentation de salaire du nouveau poste;
- 4 % du taux du nouveau poste, lorsqu'il n'y a qu'un taux de rémunération;
- 4 % du taux du nouveau poste, lorsque la nomination vise un groupe régi par un régime de rémunération au rendement.

Protection salariale pour les cadres supérieurs (salary protection for executives)

Le traitement accordé aux éléments salariaux et non salariaux d'un cadre supérieur dont le poste a été reclassifié ou converti à un poste de niveau inférieur.

Reclassification (reclassification)

Changement au groupe professionnel, au sous-groupe et/ou niveau d'un poste existant, résultant d'un changement important dans les tâches à accomplir. La reclassification peut être vers le haut ou vers le bas.

Rémunération à risque (at-risk pay)

Composante principale de la rémunération au rendement, la rémunération à risque est un pourcentage du salaire de base versé en tant que montant forfaitaire aux cadres supérieurs admissibles, en fonction du niveau de rendement, telle qu'approuvée par le PDG et dans les limites prescrites. La rémunération à risque n'augmente pas le salaire de base, et elle doit être méritée à nouveau chaque période d'examen du rendement.

Retraite (retirement)

Cessation d'emploi volontaire donnant à l'employé droit aux avantages en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Rétrogradation (demotion)

Nomination d'un employé à un poste comportant un taux de salaire maximum inférieur au taux de salaire maximum de son poste antérieur par mesure disciplinaire ou pour des raisons de rendement insatisfaisant ou des raisons autres que le manquement à la discipline ou un comportement répréhensible.

Salaire (salary)

La partie fixe et régulière de la rémunération qu'un employé touche pour l'exercice des fonctions régulières de son poste, mis à part les allocations, la rémunération au rendement, les gratifications ou autres formes de rémunération.

Service (service)

Emploi continu ou discontinu au sein d'un organisme assujetti à la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou auquel l'employé a cotisé aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* ou la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*.