

**Canadian Museum of Nature
Public Service Alliance of Canada
May 27, 2020**

Memorandum of Understanding

The parties agree to the following:

In light of the on-going COVID-19 pandemic and museum closure, each employee shall have the choice of one of the three (3) options outlined in this Agreement. Such options shall be made available no later than June 3rd 2020. Employees will have until June 8th to notify the Employer of their choice. Should an employee not provide notification, the employee shall be placed under Option 2. The parties agree that this Memorandum of Understanding is intended as a temporary measure only stemming from the COVID-19 crisis and shall expire effective 31 March 2021.

The timelines contained herein may be altered or extended by mutual agreement between the parties.

This MOU is subject to ratification of the Union's membership.

Option 1

- a. Employees who select this option will be placed on temporary cessation of employment for a period of six (6) weeks. Subject to operational requirements, the start and end dates shall be at the employee's discretion, subject to b) and c) below.
- b. The temporary cessation of employment shall commence no earlier than June 8th and end no later than August 30th.
- c. The Employer shall make every effort to accommodate employee preferences with respect to a) above. Should the Employer not be able to accommodate all time periods requested by employees due to operational requirements, the time periods shall be assigned based on employee preference and length of continuous employment.
- d. Employees on temporary layoff shall:
 - i. continue to accrue their vacation during the period of the temporary cessation;
 - ii. maintain their participation in the Pension and Insured benefits plans, and would pay their share of the premiums and contributions. The Employer would maintain its share of the premiums and contributions. With respect to pension contributions, employees will have the option of paying back their contributions over no more than a 12 (twelve) month period from the day the employee returns from temporary cessation of employment;
 - iii. be reinstated to their position and status at the end of the temporary cessation.
- e. Those employees who opted for voluntary cessation of employment under the terms agreed upon between the parties on May 19th 2020 shall be subject to said agreed upon terms, unless otherwise agreed upon between the parties.
- f. Employees will receive a Record of Employment indicating "shortage of work" for use in application for Employment Insurance (EI) or the Canadian Emergency Response Benefit (CERB). Such record shall be provided to the employee within 5 calendar days after the end of the pay period in which the temporary cessation occurs.

- g. Employees subject to Option 1 shall return to the position, scheduled hours and status that were in effect for the employee when the temporary cessation of employment began.

Option 2

- a. Under this option, employees shall work a four-day (4) work week beginning June 8th and ending November 16th (or the equivalent proration for part-time employees) Employees shall be compensated at thirty (30) hours for these four (4) days weeks (or the equivalent proration for part-time employees).
- b. Such employees' pension accrual and benefits shall remain unchanged.
- c. The Employer shall make every effort to accommodate employee preferences with respect to which day of the week an employee does not work. Should the Employer not be able to accommodate all preferences due to operational requirements, days off shall be assigned based on employee preference and length of continuous employment.
- d. Should an employee provide no preference, the Employer will determine their days off based on operational requirements. In the case of employees working shift work, the day off shall be assigned the day prior to the employee's first (1st) day of rest.

Option 3

- a. Employees who select this option will be able to choose 23 weeks within the period beginning June 8th and ending March 31st 2021 during which they will be scheduled to work a four day week (or the equivalent proration for part-time employees). Employees must confirm their selected weeks by June 8th 2020. Employees shall be compensated at thirty (30) hours for these four (4) day weeks (or the equivalent proration for part-time employees). The Employer shall not unreasonably deny employee requests to modify selected weeks after the June 8th deadline.
- b. Such employees' pension accrual and benefits shall remain unchanged.
- c. The Employer shall make every effort to accommodate employee preferences with respect to which day of the week an employee does not work. Should the Employer not be able to accommodate all preferences due to operational requirements, days off shall be assigned based on employee preference and length of continuous employment.
- d. Should an employee provide no preference, the Employer will determine their days off based on operational requirements. In the case of employees working shift work, the day off shall be assigned the day prior to the employee's first (1st) day of rest.

General.

- 1. Should the Employer receive additional funding during the course of the process outlined above, the parties shall reconvene and either party shall have the right to renegotiate the terms set out above.
- 2. There shall be no involuntary layoffs for the duration that this agreement is in effect. No employee shall suffer an involuntary loss in benefits or access to pension.

3. Unless otherwise agreed-upon between the parties, employees upon expiration of this Memorandum of Understanding shall return to their position, scheduled hours and status that was in effect on April 1st, 2020.
4. Any disagreement between the parties regarding the terms set out in this agreement shall be resolved via the grievance and arbitration procedure as set out in Article 33 of the parties' Collective Agreement.
5. The following permanent positions perform an essential service that cannot be reduced during this period. As such, they would not experience a reduction of hours or temporary cessation of employment:
 - FT Facilities Officer, NHC
 - FT Facilities Officer, VMMB
 - FT Protection Officer
 - FT Officer Contract and Procurement
 - FT Finance Officer
 - FT Advisor, Pay and Benefits
 - FT HR, Pay and Benefits Advisor
 - FT Fossil Preparator (Position funded with outside funding)

Where there is more than one employee holding a job title listed above and performing the same work, the full-time hours shall be offered in order of continuous employment.

Employees on Leave

Employees on leave other than Vacation Leave when this Memorandum of Understanding takes effect shall not be subject to Memorandum of Understanding, unless the employee is scheduled to return prior to August 30, 2020 in which case the parties shall negotiate the terms of return.

Lettre d'entente entre

**Le Musée canadien de la nature
et
L'Alliance de la Fonction publique du Canada
27 mai 2020**

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Compte tenu de la fermeture du Musée en raison de la pandémie de COVID-19, chaque personne salariée pourra choisir l'une des trois options décrites dans cette lettre d'entente. L'employeur a jusqu'au 3 juin 2020 pour présenter ces options au personnel, qui aura jusqu'au 8 juin pour faire connaître son choix. Les personnes salariées qui ne répondent pas à l'invitation du Musée seront réputées avoir choisi l'option 2. Les parties conviennent que la lettre d'entente est une mesure temporaire prise en réponse à la pandémie de COVID-19 et qu'elle prend fin le 31 mars 2021.

Les échéanciers prévus aux présentes peuvent être modifiés ou prolongés d'un commun accord entre les parties.

Cette lettre d'entente doit être ratifiée par les membres.

Option 1

- a. Cessation d'emploi volontaire de six (6) semaines. Sous réserve des nécessités du service et des points b) et c) ci-dessous, les dates de début et de fin sont à la discrétion des personnes salariées.
- b. La cessation temporaire d'emploi doit commencer au plus tôt le 8 juin et se terminer au plus tard le 30 août 2020.
- c. Conformément au point a) ci-dessus, l'employeur fait tout son possible pour respecter les préférences des personnes salariées. S'il ne peut pas accorder les dates souhaitées, en raison des nécessités du service, l'employeur attribue les périodes de temps en fonction des préférences et de l'ancienneté.
- d. Les personnes salariées mises à pied temporairement :
 - i. continuent d'accumuler des crédits de congé;
 - ii. continuent de cotiser aux régimes de retraite et d'assurance. L'employeur continue, lui aussi, de verser sa part. En ce qui concerne les cotisations de retraite, les personnes salariées pourront les rembourser sur une période maximale de douze (12) mois à compter du jour où elles reprennent le travail; et
 - iii. retrouvent leur poste et leur statut d'emploi.
- e. Les personnes salariées qui avaient déjà soumis une demande de cessation temporaire d'emploi en vertu de l'accord du 19 mai sont toujours soumises aux conditions de cet accord.
- f. L'employeur remet aux personnes salariées un relevé d'emploi avec la mention « pénurie de travail » dans les cinq (5) jours civils suivant la fin de la période de paye au cours de laquelle la mise à pied temporaire a eu lieu. Ce document permettra aux personnes salariées de faire une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) ou de Prestation canadienne d'urgence (PCU).

- g. En vertu de cette option, les personnes salariées retrouvent leur poste, leur horaire et leur statut d'emploi lorsque la mise à pied temporaire prend fin.

Option 2

- a. Durant la période commençant le 8 juin et se terminant le 16 novembre 2020, les personnes salariées travaillent une semaine de quatre (4) jours (ou l'équivalent au prorata pour le personnel à temps partiel). Les personnes salariées sont rémunérées pour trente (30) heures (ou l'équivalent au prorata pour le personnel à temps partiel).
- b. Cette option n'a aucune incidence sur l'accumulation de la pension ni sur les avantages sociaux.
- c. L'employeur fait tout son possible pour tenir compte des préférences des personnes salariées en ce qui concerne le jour de la semaine où elles ne travaillent pas. S'il ne peut pas accorder les journées souhaitées, en raison des nécessités du service, l'employeur attribue les jours de congé en fonction des préférences et de l'ancienneté des personnes salariées.
- d. Si une personne salariée n'indique pas ses préférences, l'employeur choisit le jour de congé en fonction des nécessités du service. Si la personne salariée travaille par quart, son jour de congé doit tomber la veille du premier (1^{er}) jour de repos.

Option 3

- a. Les personnes salariées travaillent 23 semaines au cours de la période commençant le 8 juin 2020 et se terminant le 31 mars 2021, à raison de quatre (4) jours par semaine (ou l'équivalent au prorata pour le personnel à temps partiel). Elles doivent indiquer leurs préférences au plus tard le 8 juin 2020. Les personnes salariées sont rémunérées pour trente (30) heures (ou l'équivalent au prorata pour le personnel à temps partiel). L'employeur ne refuse pas sans raison valable les demandes de modification des semaines choisies par les personnes salariées soumises après la date limite du 8 juin 2020.
- b. Cette option n'a aucune incidence sur l'accumulation de la pension ni sur les avantages sociaux.
- c. L'employeur fait tout son possible pour tenir compte des préférences des personnes salariées en ce qui concerne le jour de la semaine où elles ne travaillent pas. S'il ne peut pas accorder les journées souhaitées, en raison des nécessités du service, l'employeur attribue les jours de congé en fonction des préférences et de l'ancienneté des personnes salariées.
- d. Si une personne salariée n'indique pas ses préférences, l'employeur choisit le jour de congé en fonction des nécessités du service. Si la personne salariée travaille par quart, son jour de congé tombera la veille du premier (1^{er}) jour de repos.

Généralités

1. Si l'employeur reçoit des fonds supplémentaires pendant que la lettre d'entente est en vigueur, les parties se réuniront à nouveau. L'une ou l'autre aura le droit de renégocier les conditions convenues.
2. Il n'y aura pas de mises à pied involontaires tant que la lettre d'entente est en vigueur. Il n'y aura aucune réduction de la pension ou des avantages sociaux.

3. À l'expiration du présent protocole d'entente, les personnes salariées retrouvent le poste, l'horaire de travail et le statut d'emploi qui étaient en vigueur le 1^{er} avril 2020, à moins que les parties n'en conviennent autrement.
4. Tout différend entre les parties sur les conditions énoncées dans la présente lettre d'entente est résolu par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 33 de la convention collective.
5. Les titulaires des postes permanents listés ci-dessous offrent des services essentiels. Par conséquent, l'employeur ne peut ni réduire leurs heures de travail ni les mettre à pied temporairement :
 - Agent des installations, CPN, temps plein
 - Agent des installations, édifice Victoria, temps plein
 - Agent de protection, temps plein
 - Agent, Contrats et approvisionnement, temps plein
 - Agent des finances, temps plein
 - Conseiller, Rémunération et avantages sociaux, temps plein
 - Conseiller, Rémunération et avantages sociaux, temps plein
 - Préparateur de fossiles (poste bénéficiant d'un financement extérieur)

Si plusieurs personnes salariées ont le même titre et font les mêmes tâches, le travail à temps plein est offert par ordre d'ancienneté.

Personnes salariées en congé

Les personnes salariées qui sont en congé (à l'exception des congés annuels) lorsque la présente lettre d'entente prend effet ne sont pas assujetties aux conditions qui y sont énoncées, sauf si elles doivent reprendre le travail avant le 30 août 2020. Dans ces cas-là, les parties négocieront les conditions du retour au travail.