



File: 2212-911-3

September 4, 2020

TO: ALL MEMBERS OF THE PSAC – PARKS CANADA AGENCY

RE: TENTATIVE AGREEMENT

On September 4th, 2020, after over two years of negotiations, our Parks Canada bargaining team reached a tentative agreement with the Agency. Our bargaining team unanimously recommends ratification of our new agreement.

If ratified, the settlement will improve our members' working conditions in several ways. These improvements are the product of the hard work and dedication of both our team and the membership over the course of this round of bargaining.

The duration of this new agreement is August 5th, 2018 to August 4th, 2021.

HIGHLIGHTS OF OUR TENTATIVE AGREEMENT

Economic Increases

The tentative agreement contains significant improvements to monetary compensation for members. The total compensation for all Parks Canada group members amounts to a minimum increase of 6.35% over the three years of the collective agreement.

- Effective August 5, 2018: 2.8%
- Effective August 5, 2019: 2.2%
- Effective August 5, 2020: 1.35%

Lump sum payments

Members who were part of the bargaining unit between the first day of the collective agreement (i.e. the day following the expiry of the previous agreement) and the official date of signature, are entitled to a one-time payment of \$500 for the Employer's one hundred and eighty (180) day implementation timeline.

Members facing additional implementation delays will receive \$50 for each additional ninety (90) day period.

Salary catch up with Core Public Administration

Restructure with the Core Public Administration (CPA) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase for the following classifications.

AR (all levels)	GL-MAN-13
EG (all levels)	GL-MDO-03
FI (all levels)	GL-MDO-05
HR (all levels)	GL-MDO-12
BI-03	GL-MOC-11
CO-01 to CO-04	GL-MOC-08
EL-06 to EL-09	GL-PCF-11
GL-COI-09	GL-PCF-14
GL-COI-14	GL-PIP-12
GL-EIM-12	GL-PRW-07
GL-ELE-01	GL-PRW-08
GL-ELE-06	GL-PRW-13
GL-ELE-14	GL-VHE-13
GL-MAM-13	GS-02
GL-MAN-07	GS-11
GL-MAN-08	HP-03

DETAILED SUMMARY OF THE TENTATIVE AGREEMENT REACHED

ARTICLE 3 – APPLICATION

Recognition that all provisions in the collective agreement referencing a gender are meant for all employees, regardless of gender identity.

ARTICLE 11 - USE OF AGENCY FACILITIES

Language added to specify that permission of PSAC staff to access Agency premises will not be unreasonably denied.

ARTICLE 13 - LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR ALLIANCE

New Leave for an employee who is elected as a full-time official of the Alliance.

An increase from 30 to 60 days for the Alliance to reimburse the Agency.

ARTICLE 17 - NO DISCRIMINATION & SEXUAL HARASSMENT

New language specifying employee's right to access official copy of investigation report.

ARTICLE 23 - SHIFT PREMIUMS

An increase from \$2.00 to \$2.25 per hour to the Shift Premium rate. This will apply to all workers currently eligible for Shift Premiums (12.5% increase).

ARTICLE 24 – OVERTIME

Meal reimbursement increased to \$12 from \$10.

ARTICLE 29 - TRAVELLING TIME

Employees are now compensated for five (5) hours of stop-over (was three hours) when required to travel outside of normal workplace area on government business.

Increase of travelling cap to 15 hours from 12 hours.

NEW ARTICLE XX - MATERNITY LEAVE WITHOUT PAY / NEW ARTICLE XY – PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY

a) Maternity Leave without pay

Repayment formula

Addition of Schedule V of the Act, which allows mobility between the core public administration and 26 other separate agencies, including the Canada Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, Parks Canada and the National Research Council, without an obligation to repay allowances. This change gives more flexibility to parents who wish to change positions within the federal public service.

Additional week under the *EI Act*

Where an employee has received full 15 weeks of maternity benefits under EI, they can receive one additional week at ninety-three percent (93%) of their weekly rate of pay.

b) Parental leave without pay

Splitting Parental Leave

New language specifying that employees may take their parental leave in two periods subject to employer discretion.

Extended parental leave without pay

For parents covered by EI and the QPIP - Introduction of extended parental leave without pay for 86 weeks, with no impact on the five-year limit.

Additional week under the *EI Act*

Where an employee has received the full parental benefits under EI they can receive one additional week at ninety-three percent (93%) of their weekly rate of pay.

If both parents work in the public service and they have divided the full 40 weeks of parental leave, one of the two parents can receive one additional week.

Additional weeks under the QPIP

If both adoptive parents work in the public service and they have divided the full 37 weeks of adoption leave, one of the two parents can receive the two additional weeks; and, if both biological parents work in the public service and they take all 32 weeks of the parental leave as well as the 5 weeks of paternity leave, one of the two parents can receive two additional weeks.

Change in the number of weeks with allowance

New maximum of 57 weeks per couple with 93% allowance. This will allow for the inclusion of five paternity weeks, under the QPIP, where both parents work in the public service and the inclusion of five or eight new weeks of parental leave under the Employment Insurance Act, where both parents work in the public service.

Under the *EI Act* – Parental allowance for extended leave

Parents covered by EI over the new extended leave period will be eligible for a supplementary allowance equivalent to 55.8% of their weekly rate of pay.

Repayment formula

Addition of Schedule V of the Act, which allows mobility between the core administration and 26 other separate agencies, including the Canada Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, Parks Canada and the National Research Council, without an obligation to repay allowances. This change gives more flexibility to parents who wish to change positions within the federal public service.

ARTICLE 38 – MATERNITY-RELATED REASSIGNMENT OR LEAVE

Increase in maternity related reassignment or leave qualification from 52 to 78 weeks following the birth of a child.

ARTICLE 39 - LEAVE WITHOUT PAY FOR CARE OF FAMILY

Expansion of leave provision to include care of a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee.

NEW ARTICLE - CAREGIVING LEAVE

New caregiving leave provisions that include the three types of leave provided for under EI:

- Compassionate Care Benefits
- Family Caregiver Benefits for Children
- Family Caregiver Benefits for Adults

The leave is for the same duration as stipulated in EI and includes the applicable waiting period. Leave granted under this clause shall count towards severance pay, vacation leave and pay increments.

ARTICLE 40 - LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES

Expansion of leave provision to include stepchildren and care of a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee.

ARTICLE 44 - BEREAVEMENT LEAVE

Expansion of leave provision to include one-time bereavement leave for a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee.

ARTICLE 48 – LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS

DOMESTIC VIOLENCE LEAVE

New 75 or 80 hours (in accordance with the Hours of Work code) of annual leave for employees who are subject to domestic violence.

ARTICLE 59 – ALLOWANCES

New allowance of \$1.00 per hour for Dog Handling.

ARTICLE 61 – DURATION

The new agreement, if ratified by the membership, will expire on August 4, 2021.

APPENDIX A – ANNUAL RATES OF PAY & PAY NOTES

Annual rates of pay

The total compensation for all Parks Canada group members amounts to a minimum increase of 6.35% over the three years of the collective agreement.

- Effective August 5, 2018: 2.8%
- Effective August 5, 2019: 2.2%
- Effective August 5, 2020: 1.35%

Restructure of specific groups and levels

AR

Restructure of the Architecture and Town Planning (AR) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

EG

Restructure of the Engineering and Scientific Support (EG) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

HR

Restructure of the Historical Research (HR) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase and eliminate Appendix H –Terminable Allowance for the HR Group

FI

Restructure of the Financial Management (FI) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

Additional classification levels

Restructure of the occupational groups listed below with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

BI-03 / CO-01 to CO-04 / EL-06 to EL-09 / GL-COI-09 / GL-COI-14 / GL-EIM-12 / GL-ELE-01 / GL-ELE-06 / GL-ELE-14 / GL-MAM-13 / GL-MAN-07 / GL-MAN-08 / GL-MAN-13 / GL-MDO-03 / GL-MDO-05 / GL-MDO-12 / GL-MOC-11 / GL-MOC-08 / GL-PCF-11 / GL-PCF-14 / GL-PIP-12 / GL-PRW-07 / GL-PRW-08 / GL-PRW-13 / GL-VHE-13 / GS-02 / GS-11 / HP-03

Term Employee Pay Notes

New language for Term Employees entitling them to a pay increment after 12 months of cumulative service.

Term employees appointed to an indeterminate position at the same group and level within the Agency, shall not be paid less than their previous salary.

APPENDIX “G” MOU FOR THE GT – GENERAL TECHNICAL GROUP WORKING AS LAW ENFORCEMENT OFFICERS

Effective 180 days following the signature of the agreement, Enforcement Officers at the GT-04 and GT-05 levels will receive an increase to their existing annual allowance from \$3,000 to \$3,534.

APPENDIX “H” MOU FOR THE HR – HISTORICAL RESEARCHERS TERMINABLE ALLOWANCE

Eliminating Appendix H –Terminable Allowance for the HR Group by rolling it into salaries.

APPENDIX “J” MOU - JOINT LEARNING PROGRAM

Deleting Appendix to replace with new MOU outside the collective agreement that will provide up to \$150,000 to fund a one-year joint learning program pilot project.

APPENDIX “K” – WORKFORCE ADJUSTMENT

Changes to workforce adjustment that represent the most significant improvements since it was first signed as an appendix in the collective agreement:

- Increase in education allowance from \$15,000 to \$17,000 for indeterminate employees who are laid off during workforce adjustment process;
- Inclusion of seniority in the Voluntary Departure Process. This will ensure that the selection will be done on the basis of seniority;
- Requirement to have joint Workforce Adjustment committees;
- Expanded definition of alternation, allowing surplus employees to alternate into an indeterminate position within the Agency;

APPENDIX “L” MOU - RETENTION ALLOWANCE FOR COMPENSATION ADVISORS

Improved and expanded retention allowance for CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 or AS-04 Compensation Advisors working in pay pods under the banner of the Public Service and Procurement Canada Pay Centre (PSPC) to \$3,500 per year.

Renewal of \$2,500 allowance for AS-01, AS-02 & AS-03 Compensation Advisors working at the Agency.

APPENDIX “M” MOU - TEMPORARY INCENTIVES FOR THE RECRUITMENT AND RETENTION OF COMPENSATION ADVISORS

Extension of temporary incentives for AS-01, AS-02 and AS-03 Compensation Advisors, providing a one-time \$4,000 payment and double overtime. This existing provision will apply until September 1st, 2020.

APPENDIX “N” - IN RESPECT OF THE APPLICATION OF THE POLICIES SET OUT IN ARTICLE 6

Deleting appendix to replace with new National Joint Council Appendix

NEW APPENDIX - MOU WITH RESPECT TO THE NATIONAL JOINT COUNCIL

Agreement reached between the parties that there is value in returning to full membership of the National Joint Council (NJC).

Creation of a union-management sub-committee that will discuss Parks Canada’s assessment of its policies related to the NJC and the feasibility of a full and expedited return to the NJC. This work will be completed prior to the next round of bargaining.

APPENDIX “P” – MOU ON SUPPORTING EMPLOYEE WELLNESS

Deletion of memorandum of understanding. As a result, sick leave will remain untouched.

NEW APPENDIX – MOU WITH RESPECT TO MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

Addition of a new memorandum of understanding with respect to mental health in the workplace as part of the collective agreement recognizing the work undertaken by the Joint Task Force on Mental Health (the JTF). Building on the work of the JTF the parties will:

- Monitor the work of the Centre of Expertise (COE) and adopt best practices.
- Include mental health as a standing item for discussion at the National Joint Occupational Health and Safety committee meetings.

NEW APPENDIX – MOU ON INDIGENOUS LANGUAGES

Memorandum of understanding establishing of a joint committee to review the use of Indigenous languages in the Agency, examine Indigenous language skills in the performance of employee duties, and consider the advantages that Indigenous language speakers bring to the Agency.

NEW APPENDIX – MOU ON THE IMPLEMENTATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Language detailing the implementation of the collective agreement including a \$500 amount payable within one-hundred and eighty (180) days of signature, in recognition of extended implementation timeframes and the significant number of transactions that have not been entered in the pay system and a subsequent \$50 allowance for every subsequent complete period of ninety (90) days their collective agreement is not implemented.

There will be a six (6) months delay in the implementation of new allowances that will be compensated with a lump-sum payment of an equal value.

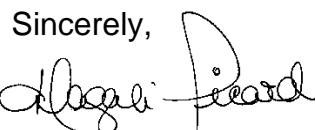
The new agreement, if ratified by the membership, will expire on August 4, 2021.

Your Bargaining Team, comprising:

Angela Decker
Birch Howard
Daniel Britton
Daniel Toutant
Kassandra McKinnon
Marc Phillips
Omar Murray

Ashley Bickerton, PSAC Negotiator
Shawn Vincent, PSAC Research Officer
Maxime Thibault-Gingras, PSAC Research Officer

unanimously recommends the acceptance of this tentative agreement.

Sincerely,


Magali Picard
National Executive Vice-President

c.c. National Board of Directors
Regional Political Action and Communication Officers
Negotiations Section
Amarkai Laryea, A/Director, Representation and Legal Services Branch
Regional Coordinators
Fraser McDonald, Supervisor, Membership Administration
Chantal Fréchette, Administrative Assistant, Membership Administration
Dale Robinson, Strike Mobilization Project Officer
Kelly Greig, Member Information Advisor

**TENTATIVE AGREEMENT TO SETTLE
COLLECTIVE BARGAINING
WITH THE
PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
AND
THE PARKS CANADA AGENCY**

PREAMBLE

1. All items agreed to and signed during the course of negotiations form part of this offer, unless otherwise specified.
2. It is agreed that all employees who meet the eligibility criteria for the new or amended allowances on the date of signature of the collective agreement are eligible to a one-time lump sum payment as follows:
 - Employees eligible to the increase in annual allowance for the Law Enforcement Officers (GT-04, GT-05) : \$1767;
 - Employees already eligible to the current \$2500 Compensation Advisors Retention allowance on the date of signature of the collective agreement: \$1250.
 - This payment will be issued within 180 days of signature of the collective agreement.
3. Implementation of the provisions for Article XY – Parental Leave without pay will be in effect as of the date of signature of the collective agreement.
4. The Parks Canada Agency and the Public Service Alliance of Canada agree to withdraw all other outstanding items.
5. The Public Service Alliance of Canada agree to unanimously recommend the ratification of this tentative agreement to its members and the Parks Canada Agency agrees to unanimously recommend the ratification of this tentative agreement to its principals.

* Rates of pay will be adjusted within 180 days of signature of the collective agreement. Changes to rates of pay with an effective date prior to the salary adjustment date will be paid according to Appendix XX, as a lump sum payment. In particular:

- a. Year 1 increases (i.e., “A”): paid as a retroactive lump sum payment equal to a 2.8% economic increase of August 5, 2017, rates.
- b. Year 2 increases (i.e., “B”): paid as a retroactive lump sum payment equal to the year 1 increase plus a 2.2% economic increase, for a compounded total increase of 5.062% of August 5, 2017, rates.

- c. Year 3 increases (i.e., “C”): paid as a retroactive lump sum payment equal to the year 1 and year 2 increases plus a 1.35% economic increase, for a compounded total increase of 6.480% of August 5, 2017, rates.
6. Provided that the Public Service Alliance of Canada confirms in writing to the Parks Canada Agency that ratification of the tentative collective agreement was completed on or before November 15, 2020, article 3 of APPENDIX "XX" IMPLEMENTATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT, will see the following change:
 - References to “non-pensionable amount of four hundred dollars (\$400)” will be replaced “non-pensionable amount of five hundred dollars (\$500)”
7. Unless otherwise specified, existing provisions are renewed.

APPENDIX "A"
ANNUAL RATES OF PAY AND PAY NOTES

The Agency proposes to implement the following economic increases in accordance with Appendix "XX" – Memorandum of Understanding between the Parks Canada Agency and the Public Service Alliance of Canada with Respect to Implementation of the Collective Agreement.

Amounts in respect of the period prior to the implementation date will be paid as a retroactive payment, in accordance with Appendix "XX" – Memorandum of Understanding between the Parks Canada Agency and the Public Service Alliance of Canada with Respect to Implementation of the Collective Agreement. Subsequently, amounts will be provided as increases to rates of pay.

Year 1 - increase to rates of pay:	2.8%
Year 2 - increase to rates of pay:	2.2%
Year 3 - increase to rates of pay:	1.35%

RESTRUCTURE OF ARCHITECTURE AND TOWN PLANNING (AR)

Restructure of the Architecture and Town Planning (AR) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

RESTRUCTURE OF ENGINEERING AND SCIENTIFIC SUPPORT GROUP (EG)

Restructure of the Engineering and Scientific Support (EG) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

RESTRUCTURE OF HISTORICAL RESEARCH GROUP (HR)

Restructure of the Historical Research (HR) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase and eliminate Appendix H –Terminable Allowance for the HR Group

RESTRUCTURE OF FINANCIAL MANAGEMENT (FI)

Restructure of the Financial Management (FI) Group with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

APPENDIX "A"
ANNUAL RATES OF PAY / HOURLY RATES OF PAY
RESTRUCTURE OF VARIOUS SPECIFIC GROUPS AND LEVELS

Restructure of the occupational groups listed below with the CPA (Core Public Administration) comparator rates of Pay in Year 3 after applying the economic increase.

- **BI-03**
- **CO-01 to CO-04**
- **EL-06 to EL-09**
- **GL-COI-09**
- **GL-COI-14**
- **GL-EIM-12**
- **GL-ELE-01**
- **GL-ELE-06**
- **GL-ELE-14**
- **GL-MAM-13**
- **GL-MAN-07**
- **GL-MAN-08**
- **GL-MAN-13**
- **GL-MDO-03**
- **GL-MDO-05**
- **GL-MDO-12**
- **GL-MOC-11**
- **GL-MOC-08**
- **GL-PCF-11**
- **GL-PCF-14**
- **GL-PIP-12**
- **GL-PRW-07**
- **GL-PRW-08**
- **GL-PRW-13**
- **GL-VHE-13**
- **GS-02**
- **GS-11**
- **HP-03**

APPENDIX "A"
PAY NOTES FOR ALL CLASSIFICATIONS

A) PAY INCREMENTS – GENERAL (See SPECIFIC notes for exceptions)

2. Term Employees (Full-Time and Part-Time): Entitlement for an increment after twelve (12) months of cumulative service with the Agency

(a) An employee appointed to a term position within the Agency shall receive an increment after having reached twelve (12) months of cumulative service with the Agency, at the same occupational group and level.

(b) For the purpose of defining when a determinate employee will be entitled to go to the next salary increment, “cumulative” means all service, whether continuous or discontinuous, with the Agency at the same occupational group and level.

(c) Term employees appointed to an indeterminate position at the same group and level within the Agency, shall not be paid less than their previous salary as a term employee within the Agency, and shall maintain all increment levels, regardless of a break in service within the Agency.

ARTICLE 61 DURATION

61.01 The duration of this collective agreement shall be from the date it is signed to **August 4th 2021**.

61.02 Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this agreement shall become effective on the date it is signed.

61.03 The provisions of this collective agreement shall be implemented by the parties within a period of one hundred and fifty (150) days from the date of signing.

**ARTICLE 3
APPLICATION**

NEW

3.03 In this Agreement, expressions referring to employee or the masculine or feminine gender are meant for all employees, regardless of gender.

**ARTICLE 11
USE OF AGENCY FACILITIES**

11.03 A duly accredited representative of the Alliance may be permitted access to the Agency's premises, which includes vessels, to assist in the resolution of a complaint or grievance and to attend meetings called by management. Permission to enter the premises shall, in each case, be obtained from the Agency. Such permission shall not be unreasonably withheld. In the case of access to vessels, the Alliance representative upon boarding any vessel must report to the Master, state his or her business and request permission to conduct such business. It is agreed that these visits will not interfere with the sailing and normal operation of the vessels.

ARTICLE 13
LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR ALLIANCE BUSINESS

**

13.09

(b) For administrative purposes, the Agency will continue to pay the employee and the Alliance will reimburse the employer for the salary costs of the employee within ~~thirty (30)~~ **sixty (60) days** of receiving the request for payment from the Agency.

Component and Alliance Executive Positions

13.14 Except where otherwise specified in this article, ~~subject to operational requirements and with reasonable advance notice,~~ the Agency shall **will** grant leave without pay to **an employee who is elected as a full-time official of the Alliance within one (1) month after notice is given to the Employer of such election. The duration of such leave shall be for the period the employee holds such office.** ~~representatives who hold executive positions at the Component or Alliance level in order to represent employees not employed by the Agency.~~

13.15 ~~Effective August 1, 2018 and f~~For administrative purposes only, the Agency will continue to pay the employee who has been granted leave under articles 13.02, **13.09**, 13.10, 13.12 and 13.13. The Alliance will reimburse the Agency for the salary and benefit costs of the employee during the period of approved leave, within ~~thirty (30)~~ **sixty (60) days** of receiving the request for payment from the Agency according to the terms established by the joint agreement.

**ARTICLE 17
NO DISCRIMINATION AND SEXUAL HARASSMENT**

17.05 Upon request by the complainant(s) and/or respondent(s), an official copy of the investigation report shall be provided to them by the Agency, subject to the *Access to Information Act* and *Privacy Act*.

ARTICLE 23 SHIFT PREMIUMS

Excluded Provisions

This article does not apply to employees on day work, covered by clauses 22.05 to 22.07 and to employees classified in SC group.

23.01 Shift Premium

An employee working on shifts will receive a shift premium of two dollars **and twenty-five cents** (~~\$2.00~~) (**\$2.25**) per hour for all hours worked, including overtime hours, between 5:00 p.m. and 6:00 a.m. The shift premium will not be paid for hours worked between 6:00 a.m. and 5:00 p.m.

**ARTICLE 24
OVERTIME**

24.07 Meal Allowance

- (a) An employee who works three (3) or more hours of overtime immediately before or immediately following the employee's scheduled hours of work shall be reimbursed for one (1) meal in the amount of ~~ten~~ **twelve** dollars (~~\$10~~) (**\$12**) except where free meals are provided.
- (b) When an employee works overtime continuously extending four (4) hours or more beyond the period provided for in (a), the employee shall be reimbursed for one (1) additional meal in the amount of ~~ten~~ **twelve** dollars (~~\$10~~) (**\$12**) for each additional four (4) hour period thereafter, except where free meals are provided.
- (c) Reasonable time with pay, to be determined by the Agency, shall be allowed the employee in order that the employee may take a meal break either at or adjacent to the employee's place of work.
- (d) Meal allowances under this clause shall not apply to an employee who is on travel status which entitles the employee to claim expenses for lodging and/or meals.

ARTICLE 29
TRAVELING TIME

29.02 When an employee is required by the Agency to travel outside his/her normal workplace on government business, as these expressions are defined by the Agency, the time of departure and the means of such travel shall be determined by the Agency and the employee will be compensated for travel time in accordance with clauses 29.03 and 29.04. Traveling time shall include time necessarily spent at each stop-over enroute provided such stop-over is not longer than **five (5)** ~~three (3)~~ hours.

29.04 If an employee is required to travel as set forth in clauses 29.02 and 29.03:

- (a) on a normal working day on which the employee travels but does not work, the employee shall receive her/his regular pay for the day;
- (b) on a normal working day on which the employee travels and works, the employee shall be paid:
 - (i) his regular pay for the day for a combined period of travel and work not exceeding her/his regular scheduled working hours, and
 - (ii) at the applicable overtime rate for additional travel time in excess of her/his regularly scheduled hours of work and travel, with a maximum payment for such additional travel time not to exceed **fifteen (15)** ~~twelve (12)~~ hours' pay at the straight-time rate of pay;
- (c) on a day of rest or on a designated paid holiday, the employee shall be paid at the applicable overtime rate for hours travelled to a maximum of **fifteen (15)** ~~twelve (12)~~ hours' pay at the straight-time rate of pay.

**DELETION ARTICLE 37
MATERNITY AND PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY**

The parties agree to delete the above clause and to adopt Article XX – Maternity Leave Without Pay and Article XY – Parental Leave Without Pay, in full.

Nathalie Leblanc, LL.B
Executive Director, Corporate HR
Parks Canada Agency

Ashley Bickerton
Negotiator
Public Service Alliance of Canada

Date

Date

**NEW ARTICLE XX
MATERNITY LEAVE WITHOUT PAY**

XX.01 Maternity leave without pay

- a. An employee who becomes pregnant shall, upon request, be granted maternity leave without pay for a period beginning before, on or after the termination date of pregnancy and ending not later than eighteen (18) weeks after the termination date of pregnancy.
- b. Notwithstanding paragraph (a):
 - i. where the employee has not yet proceeded on maternity leave without pay and her newborn child is hospitalized, or
 - ii. where the employee has proceeded on maternity leave without pay and then returns to work for all or part of the period while her newborn child is hospitalized,

the period of maternity leave without pay defined in paragraph (a) may be extended beyond the date falling eighteen (18) weeks after the date of termination of pregnancy by a period equal to that portion of the period of the child's hospitalization while the employee was not on maternity leave, to a maximum of eighteen (18) weeks.

- c. The extension described in paragraph (b) shall end not later than fifty-two (52) weeks after the termination date of pregnancy.
- d. The Employer may require an employee to submit a medical certificate certifying pregnancy.
- e. An employee who has not commenced maternity leave without pay may elect to:
 - i. use earned vacation and compensatory leave credits up to and beyond the date that her pregnancy terminates;
 - ii. use her sick leave credits up to and beyond the date that her pregnancy terminates, subject to the provisions set out in Article 35: sick leave with pay. For purposes of this subparagraph, the terms "illness" or "injury" used in Article 35: sick leave with pay, shall include medical disability related to pregnancy.
- f. An employee shall inform the Employer in writing of her plans to take leave with and without pay to cover her absence from work due to the pregnancy at least four (4) weeks before the initial date of continuous leave of absence while termination of pregnancy is expected to occur unless there is a valid reason why the notice cannot be given.
- g. Leave granted under this clause shall be counted for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and "service" for the purpose of calculating vacation leave. Time spent on such leave shall be counted for pay increment purposes.

- b. For the purpose of sections (a)(iii)(B), and (C), periods of leave with pay shall count as time worked. Periods of leave without pay during the employee's return to work will not be counted as time worked but shall interrupt the period referred to in section (a)(iii)(B), without activating the recovery provisions described in section (a)(iii)(C).
- c. Maternity allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:
 - i. where an employee is subject to a waiting period before receiving Employment Insurance maternity benefits, ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period, and
 - ii. for each week the employee receives a maternity benefit under the Employment Insurance or the Québec Parental Insurance plan, she is eligible to receive the difference between ninety-three per cent (93%) of her weekly rate and the maternity benefit, less any other monies earned during this period which may result in a decrease in her maternity benefit to which she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period, and
 - iii. where an employee has received the full fifteen (15) weeks of maternity benefit under Employment Insurance and thereafter remains on maternity leave without pay, she is eligible to receive a further maternity allowance for a period of one (1) week, ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay for each week, less any other monies earned during this period.
- d. At the employee's request, the payment referred to in subparagraph 38.02(c)(i) will be estimated and advanced to the employee. Adjustments will be made once the employee provides proof of receipt of Employment Insurance or Québec Parental Insurance Plan maternity benefits.
- e. The maternity allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (c) and an employee will not be reimbursed for any amount that she may be required to repay pursuant to the Employment Insurance Act or the Parental Insurance Act in Québec.
- f. The weekly rate of pay referred to in paragraph (c) shall be:
 - i. for a full-time employee, the employee's weekly rate of pay on the day immediately preceding the commencement of maternity leave without pay;
 - ii. for an employee who has been employed on a part-time or on a combined full-time and part-time basis during the six (6) month period preceding the commencement of maternity leave, the rate obtained by multiplying the weekly rate of pay in subparagraph (i) by the fraction obtained by dividing the employee's straight time earnings by the straight time earnings the employee would have earned working full-time during such period.

- g. The weekly rate of pay referred to in paragraph (f) shall be the rate to which the employee is entitled for her substantive level to which she is appointed.
- h. Notwithstanding paragraph (g), and subject to subparagraph (f)(ii), if on the day immediately preceding the commencement of maternity leave without pay an employee has been on an acting assignment for at least four (4) months, the weekly rate shall be the rate she was being paid on that day.
- i. Where an employee becomes eligible for a pay increment or pay revision that would increase the maternity allowance while in receipt of the maternity allowance, the allowance shall be adjusted accordingly.
- j. Maternity allowance payments made under the SUB Plan will neither reduce nor increase an employee's deferred remuneration or severance pay.

XX.03 Special maternity allowance for totally disabled employees

- a. An employee who:
 - i. fails to satisfy the eligibility requirement specified in subparagraph 38.02(a)(ii) solely because a concurrent entitlement to benefits under the Disability Insurance (DI) Plan, the Long Term Disability (LTD) Insurance portion of the Public Service Management Insurance Plan (PSMIP) or the Government Employees Compensation Act prevents her from receiving Employment Insurance or Québec Parental Insurance Plan maternity benefits, and
 - ii. has satisfied all of the other eligibility criteria specified in paragraph 38.02(a), other than those specified in sections (A) and (B) of subparagraph 38.02(a)(iii),

shall be paid, in respect of each week of maternity allowance not received for the reason described in subparagraph (i), the difference between ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay and the gross amount of her weekly disability benefit under the DI Plan, the LTD plan or through the Government Employees Compensation Act.

- b. An employee shall be paid an allowance under this clause and under clause 38.02 for a combined period of no more than the number of weeks while she would have been eligible for maternity benefits under the Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan had she not been disqualified from Employment Insurance or Québec Parental Insurance Plan maternity benefits for the reasons described in subparagraph (a)(i).

**NEW ARTICLE XY
PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY**

XY.01 Parental leave without pay

- a. Where an employee has or will have the actual care and custody of a new-born child (including the new-born child of a common-law partner), the employee shall, upon request, be granted parental leave without pay for **either**:
 - i. a single period of up to thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two (52) week period (**standard option**) or
 - ii. **a single period of up to sixty-three (63) consecutive weeks in the seventy-eight (78) week period (extended option)**, beginning on the day on which the child is born or the day on which the child comes into the employee's care.
- b. Where an employee commences legal proceedings under the laws of a province to adopt a child or obtains an order under the laws of a province for the adoption of a child, the employee shall, upon request, be granted parental leave without pay for **either**:
 - i. a single period of up to thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two week (52) period (**standard option**) or
 - ii. **a single period of up to sixty-three (63) consecutive weeks in the seventy-eight (78) week period (extended option)**, beginning on the day on which the child comes into the employee's care.
- c. **Notwithstanding paragraphs (a) and (b) above, at the request of an employee and at the discretion of the Employer, the leave referred to in paragraphs (a) and (b) above may be taken in two (2) periods.**
- d. Notwithstanding paragraphs (a) and (b):
 - i. where the employee's child is hospitalized within the period defined in the above paragraphs, and the employee has not yet proceeded on parental leave without pay, or
 - ii. where the employee has proceeded on parental leave without pay and then returns to work for all or part of the period while his or her child is hospitalized,

the period of parental leave without pay specified in the original leave request may be extended by a period equal to that portion of the period of the child's hospitalization while the employee was not on parental leave. However, the extension shall end not later than one hundred and four (104) weeks after the day on which the child comes into the employee's care.

- e. An employee who intends to request parental leave without pay shall notify the Agency at least four (4) weeks before the commencement date of such leave
- f. The Agency may:
 - i. defer the commencement of parental leave without pay at the request of the employee;
 - ii. grant the employee parental leave without pay with less than four (4) weeks' notice;
 - iii. require an employee to submit a birth certificate or proof of adoption of the child.
- g. Leave granted under this clause shall count for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and "service" for the purpose of calculating vacation leave. Time spent on such leave shall count for pay increment purposes

XY.02 Parental allowance

Under the Employment Insurance (EI) benefits plan, parental allowance is payable under two (2) options, either:

- **Option 1: standard parental benefits, paragraphs 40.02(c) to (k), or**
- **Option 2: extended parental benefits, paragraphs 40.02(l) to (t).**

Once an employee elects the standard or extended parental benefits and the weekly benefit top up allowance is set, the decision is irrevocable and shall not be changed should the employee return to work at an earlier date than that originally scheduled.

Under the Québec Parental Insurance Plan (QPIP), parental allowance is payable only under Option 1: standard parental benefits.

Parental Allowance Administration

- a. An employee who has been granted parental leave without pay, shall be paid a parental allowance in accordance with the terms of the Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plan described in paragraphs (c) to (i) **or (l) to (r)**, providing he or she:
 - i. has completed six (6) months of continuous employment before the commencement of parental leave without pay,
 - ii. provides the Agency with proof that he or she has applied for and is in receipt of parental, paternity or adoption benefits under the Employment Insurance **Plan** or the Québec Parental Insurance Plan in respect of insurable employment with the Agency, and

iii. has signed an agreement with the Agency stating that:

- A. the employee will return to work **within the federal public administration, as specified in Schedule I, Schedule IV or Schedule V of the Financial Administration Act**, on the expiry date of his or her parental leave without pay, unless the return to work date is modified by the approval of another form of leave;
- B. Following his or her return to work, as described in section (A), the employee will work for a period equal to the period the employee was in receipt of the **standard** parental allowance, in addition to the period of time referred to in section 38.02(a)(iii)(B), if applicable. **Where the employee has elected the extended parental allowance, following his or her return to work, as described in section (A), the employee will work for a period equal to sixty percent (60%) of the period the employee was in receipt of the extended parental allowance in addition to the period of time referred to in section 38.02(a)(iii)(B), if applicable;**
- C. ~~should he or she fail to return to work for the Employer, Parks Canada, the Canada Revenue Agency or the Canadian Food Inspection Agency in accordance as described in~~ with section (A) or should he or she return to work but fail to work the total period specified in section (B), for reasons other than death, lay-off, early termination due to lack of work or discontinuance of a function of a specified period of employment that would have been sufficient to meet the obligations specified in section (B), or having become disabled as defined in the Public Service Superannuation Act, he or she will be indebted to the Agency for an amount determined as follows:

(allowance received)	X	(remaining period to be worked following his or her return to work)

		[total period to be worked as specified in (B)]
(allowance received)	X	(remaining period to be worked, <u>as specified in division (B)</u> , following his or her return to work)

		[total period to be worked as specified in division (B)]

however, an employee whose specified period of employment expired and who is rehired **within the federal public administration as described in section (A)**, ~~in any portion of the core public administration as specified in the Public Service Labour Relations Act or Parks Canada, the Canada Revenue Agency or the Canadian Food Inspection Agency~~ within a period of ninety (90) days or less is not indebted for the amount if his or her new period of employment is sufficient to meet the obligations specified in section (B).

- b. For the purpose of sections (a)(iii)(B), and (C), periods of leave with pay shall count as time worked. Periods of leave without pay during the employee's return to work will not be counted as time worked but shall interrupt the period referred to in section (a)(iii)(B), without activating the recovery provisions described in section (a)(iii)(C).

Option 1 – Standard Parental Allowance

- c. Parental Allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:
 - i. where an employee **on parental leave without pay as described in subparagraphs 40.01(a)(i) and (b)(i) has elected to receive Standard Employment Insurance parental benefits and** is subject to a waiting period before receiving Employment Insurance parental benefits, ninety-three per cent (93%) of his or her weekly rate of pay **(and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable)** for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period;
 - ii. for each week the employee receives parental, adoption or paternity benefit under the Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, he or she is eligible to receive the difference between ninety-three per cent (93%) of his or her weekly rate **(and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable)** and the parental, adoption or paternity benefit, less any other monies earned during this period which may result in a decrease in his or her parental, adoption or paternity benefit to which he or she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period;
 - iii. where an employee has received the full eighteen (18) weeks of maternity benefit and the full thirty-two (32) weeks of parental benefit **or has divided the full thirty-two (32) weeks of parental benefits with another employee in receipt of the full five (5) weeks paternity** under the Québec Parental Insurance Plan **for the same child and either employee** thereafter remains on parental leave without pay, ~~that employee~~ **that employee** is eligible to receive a further parental allowance for a period of **up to two (2) weeks**, ninety-three per cent (93%) of their weekly rate of pay for each week **(and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable)**, less any other monies earned during this period;

- iv. **where an employee has divided the full thirty-seven (37) weeks of adoption benefits with another employee under the Québec Parental Insurance Plan for the same child and either employee thereafter remains on parental leave without pay, that employee is eligible to receive a further parental allowance for a period of up to two (2) weeks, ninety-three per cent (93%) of their weekly rate of pay (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) for each week, less any other monies earned during this period;**
- v. where an employee has received the full thirty-five (35) weeks of parental benefit under the Employment Insurance **Plan** and thereafter remains on parental leave without pay, he or she is eligible to receive a further parental allowance for a period of one (1) week, **at** ninety-three per cent (93%) of his or her weekly rate of pay (**and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable**) for each week, less any other monies earned during this period, unless said employee has already received the one (1) week of allowance contained in **subparagraph 38.02(c)(iii)** for the same child-;
- vi. **where an employee has divided the full forty (40) weeks of parental benefits with another employee under the Employment Insurance Plan for the same child and either employee thereafter remains on parental leave without pay, that employee is eligible to receive a further parental allowance for a period of one (1) week, ninety-three per cent (93%) of their weekly rate of pay (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) for each week, less any other monies earned during this period, unless said employee has already received the one (1) week of allowance contained in subparagraphs 38.02(c)(iii) and 40.02(c)(v) for the same child;**
- d. At the employee’s request, the payment referred to in subparagraph 40.02(c)(i) will be estimated and advanced to the employee. Adjustments will be made once the employee provides proof of receipt of Employment Insurance **Plan** or Québec Parental Insurance Plan ~~parental benefits~~.
- e. The parental allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (c) and an employee will not be reimbursed for any amount that he or she is required to repay pursuant to the Employment Insurance Act or the **Act Respecting Parental Insurance Act** in Quebec.
- f. The weekly rate of pay referred to in paragraph (c) shall be:
 - i. for a full-time employee, the employee’s weekly rate of pay on the day immediately preceding the commencement of maternity or parental leave without pay;
 - ii. for an employee who has been employed on a part-time or on a combined full-time and part-time basis during the six (6) month period preceding the commencement of maternity or parental leave without pay, the rate obtained by multiplying the weekly rate of pay in subparagraph (i) by the fraction obtained by dividing the employee’s straight time earnings by the straight time earnings the employee would have earned working full-time during such period.

- g. The weekly rate of pay referred to in paragraph (f) shall be the rate **(and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable)** to which the employee is entitled for the substantive level to which he or she is appointed.
- h. Notwithstanding paragraph (g), and subject to subparagraph (f)(ii), if on the day immediately preceding the commencement of parental leave without pay an employee is performing an acting assignment for at least four (4) months, the weekly rate shall be the rate **(and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable)** the employee was being paid on that day.
- i. Where an employee becomes eligible for a pay increment or pay revision that would increase the parental allowance while in receipt of parental allowance, the allowance shall be adjusted accordingly.
- j. Parental allowance payments made under the SUB Plan will neither reduce nor increase an employee’s deferred remuneration or severance pay.
- k. The maximum combined, shared, maternity and **standard** parental allowances payable ~~under this collective agreement~~ shall not exceed ~~fifty-two~~ **seventy-seven** (527) weeks for each combined maternity and parental leave without pay.

Option 2 - Extended Parental Allowance:

- I. **Parental Allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:**
 - i. **where an employee on parental leave without pay as described in subparagraphs 40.01(a)(ii) and (b)(ii), has elected to receive extended Employment Insurance parental benefits and is subject to a waiting period before receiving Employment Insurance parental benefits, fifty-five decimal eight per cent (55.8%) of his or her weekly rate of pay (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) for the waiting period, less any other monies earned during this period;**
 - ii. **for each week the employee receives parental benefits under the Employment Insurance, he or she is eligible to receive the difference between fifty-five decimal eight per cent (55.8%) of his or her weekly rate (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) and the parental benefits, less any other monies earned during this period which may result in a decrease in his or her parental benefits to which he or she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period;**

- iii. where an employee has received the full sixty-one (61) weeks of parental benefits under the Employment Insurance and thereafter remains on parental leave without pay, he or she is eligible to receive a further parental allowance for a period of one (1) week, fifty-five decimal eight per cent (55.8%) of his or her weekly rate of pay (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) for each week, less any other monies earned during this period, unless said employee has already received the one (1) week of allowance contained in subparagraph 38.02(c)(iii) for the same child.
- iv. where an employee has divided the full sixty-nine (69) weeks of parental benefits with another employee under the Employment Insurance Plan for the same child and either employee thereafter remains on parental leave without pay, that employee is eligible to receive a further parental allowance for a period of one (1) week, fifty-five decimal eight per cent (55.8%) of their weekly rate of pay (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) for each week, less any other monies earned during this period, unless said employee has already received the one (1) week of allowance contained in subparagraph 38.02(c)(iii) for the same child;
- m. At the employee’s request, the payment referred to in subparagraph 40.02 l)(i) will be estimated and advanced to the employee. Adjustments will be made once the employee provides proof of receipt of Employment Insurance.
- n. The parental allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (l) and an employee will not be reimbursed for any amount that he or she is required to repay pursuant to the Employment Insurance Act.
- o. The weekly rate of pay referred to in paragraph (l) shall be:
 - i. for a full-time employee, the employee’s weekly rate of pay on the day immediately preceding the commencement of parental leave without pay;
 - ii. for an employee who has been employed on a part-time or on a combined full-time and part-time basis during the six (6) month period preceding the commencement of parental leave without pay, the rate obtained by multiplying the weekly rate of pay in subparagraph (i) by the fraction obtained by dividing the employee’s straight time earnings by the straight time earnings the employee would have earned working full-time during such period.
- p. The weekly rate of pay referred to in paragraph (l) shall be the rate (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable) to which the employee is entitled for the substantive level to which he or she is appointed.
- q. Notwithstanding paragraph (p), and subject to subparagraph (o)(ii), if on the day immediately preceding the commencement of parental leave without pay an employee is performing an acting assignment for at least four (4) months, the weekly rate shall be the rate (and the recruitment and retention “terminable allowance” if applicable), the employee was being paid on that day.

- r. **Where an employee becomes eligible for a pay increment or pay revision while in receipt of the allowance, the allowance shall be adjusted accordingly.**
- s. **Parental allowance payments made under the SUB Plan will neither reduce nor increase an employee's deferred remuneration or severance pay.**
- t. **The maximum combined, shared, maternity and extended parental allowances payable shall not exceed eighty-six (86) weeks for each combined maternity and parental leave without pay.**

XY.03 Special parental allowance for totally disabled employees

- a. An employee who:
 - i. fails to satisfy the eligibility requirement specified in subparagraph 40.02(a)(ii) solely because a concurrent entitlement to benefits under the Disability Insurance (DI) Plan, the Long-term Disability (LTD) Insurance portion of the Public Service Management Insurance Plan (PSMIP) or through the Government Employees Compensation Act prevents the employee from receiving Employment Insurance or Québec Parental Insurance Plan benefits, and
 - ii. has satisfied all of the other eligibility criteria specified in paragraph 40.02(a), other than those specified in sections (A) and (B) of subparagraph 40.02(a)(iii), shall be paid, in respect of each week of benefits under the parental allowance not received for the reason described in subparagraph (i), the difference between ninety-three per cent (93%) of the employee's rate of pay and the gross amount of his or her weekly disability benefit under the DI Plan, the LTD plan or through the Government Employees Compensation Act.
- b. An employee shall be paid an allowance under this clause and under clause 40.02 for a combined period of no more than the number of weeks while the employee would have been eligible for parental, paternity or adoption benefits under the Employment Insurance or the Québec Parental Insurance Plan, had the employee not been disqualified from Employment Insurance or Québec Parental Insurance Plan benefits for the reasons described in subparagraph (a)(i).

ARTICLE 38
MATERNITY-RELATED REASSIGNMENT OR LEAVE

38.01 An employee who is pregnant or nursing may, during the period from the beginning of pregnancy to the end of the ~~twenty-fourth (24th)~~ **seventy-eight (78)** week following the birth, request the Agency to modify her job functions or reassign her to another job if, by reason of the pregnancy or nursing, continuing any of her current functions may pose a risk to her health or that of the foetus or child.

38.05 Where the Agency concludes that a modification of job functions or a reassignment that would avoid the activities or conditions indicated in the medical certificate is not reasonably practicable, the Agency shall so inform the employee in writing and shall grant leave of absence without pay to the employee for the duration of the risk as indicated in the medical certificate. However, such leave shall end no later than ~~fifty-two (52)~~ **seventy-eight (78)** weeks after the birth.

ARTICLE 39
LEAVE WITHOUT PAY FOR THE CARE OF IMMEDIATE FAMILY

**

39.02 ~~For the purpose of this article, family is defined as spouse (or common-law spouse resident with the employee), children (including foster children or children of legal or common-law spouse) parents (including stepparents or foster parents) or any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides. For the purpose of this article, "family" is defined per article 2 and in addition:~~

- a. **a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee.**

ARTICLE 39
LEAVE WITHOUT PAY FOR THE CARE OF IMMEDIATE FAMILY

~~(e) **Compassionate Care Leave**~~

- ~~(i) — Notwithstanding paragraphs 39.02, 39.03(b) and (d) above, an employee who provides the Employer with proof that he or she is in receipt of or awaiting Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits may be granted leave for periods of less than three (3) weeks while in receipt of or awaiting these benefits.~~
- ~~(ii) — Leave granted under this clause may exceed the five (5) year maximum provided in paragraph (c) above only for the periods where the employee provides the Employer with proof that he or she is in receipt of or awaiting Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits.~~
- ~~iii) — When notified, an employee who was awaiting benefits must provide the Employer with proof that the request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits has been accepted.~~
- ~~(iv) — When an employee is notified that their request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits has been denied, paragraphs (i) and (ii) above cease to apply.~~

(New)

XX Caregiving Leave

- a. An employee who provides the Agency with proof that he or she is in receipt of or awaiting Employment Insurance (EI) benefits for Compassionate Care Benefits, Family Caregiver Benefits for Children and/or Family Caregiver Benefits for Adults may be granted leave without pay while in receipt of or awaiting these benefits.**
- b. The leave without pay described in clause XX (a) shall not exceed twenty-six (26) weeks for Compassionate Care Benefits, thirty-five (35) weeks for Family Caregiver Benefits for Children and fifteen (15) weeks for Family Caregiver Benefits for Adults, in addition to any applicable waiting period.**
- c. When notified, an employee who was awaiting benefits must provide the Agency with proof that the request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits, Family Caregiver Benefits for Children and/or Family Caregiver Benefits for Adults has been accepted.**

- d. When an employee is notified that their request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits, Family Caregiver Benefits for Children and/or Family Caregiver Benefits for Adults has been denied, clause XX (a) above ceases to apply.**
- e. Leave granted under this clause shall count for the calculation of “continuous employment” for the purpose of calculating severance pay and “service” for the purpose of calculating vacation leave. Time spent on such leave shall count for pay increment purposes.**

(Consequential renumbering)

ARTICLE 40
LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES

**

40.01 For the purpose of this article, family is defined as spouse (or common-law partner resident with the employee), children (including **step-children**, foster children or children of legal or common-law spouse and ward of the employee), parents (including step-parents or foster parents), father-in-law, mother-in-law, brother, sister, step-brother, step-sister, grandparents and grandchildren of the employee, any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides, ~~or~~ any relative for whom the employee has a duty of care, irrespective of whether they reside with the employee **or a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee.**

**ARTICLE 44
BEREAVEMENT LEAVE WITH PAY**

**

~~44.01 For the purpose of this Article, immediate family is defined as father, mother (or alternatively stepfather, stepmother, or foster parent), brother, sister, step-brother, step-sister, spouse (including common-law partner residing with the employee), child (including child of spouse), stepchild or ward of the employee, grandparent, grandchild, father-in-law, mother-in-law, daughter-in-law, son-in-law and relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.~~

44.01 For the purpose of this article, “family” is defined per article 2 and in addition:

- a. a person who stands in the place of a relative for the employee whether or not there is any degree of consanguinity between such person and the employee. An employee shall be entitled to bereavement leave under 44.01(a) only once during the employee’s total period of employment in the public service.**

**ARTICLE 48
LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS**

**

48.XX Domestic Violence Leave

For the purposes of this article domestic violence is considered to be any form of abuse or neglect that an employee or an employee's child experiences from a family member, or from someone with whom the employee has or had an intimate relationship.

- a. The parties recognize that employees may be subject to domestic violence in their personal life that could affect their attendance at work.
- b. Upon request, an employee who is subject to domestic violence or who is the parent of a dependent child who is subject to domestic violence shall be granted domestic violence leave in order to enable the employee, in respect of such violence:
 - i. to seek care and/or support for themselves or their child in respect of a physical or psychological injury or disability;
 - ii. to obtain services from an organization which provides services for individuals who are subject to domestic violence;
 - iii. to obtain professional counselling;
 - iv. to relocate temporarily or permanently; or
 - v. to seek legal or law enforcement assistance or to prepare for or participate in any civil or criminal legal proceeding.
- c. The total domestic violence leave with pay which may be granted under this article shall not exceed seventy-five (75) or eighty (80) hours (in accordance with the Hours of Work Code) in a fiscal year.
- d. Unless otherwise informed by the Employer, a statement signed by the employee stating that they meet the conditions of this article shall, when delivered to the Employer, be considered as meeting the requirements of this article.
- e. Notwithstanding clauses 48.XX(b) to 48.XX(c), an employee is not entitled to domestic violence leave if the employee is charged with an offence related to that act or if it is probable, considering the circumstances, that the employee committed that act.

(Consequential renumbering)

**ARTICLE 59
ALLOWANCES**

New article 59. XX Dog handlers' allowance

When an employee is required to handle a trained detector dog during a shift, and in recognition of the duties associated with control, care and maintenance of the detector dog at all times, the employee shall be paid an allowance of one (\$1) dollar per on-duty hour.

APPENDIX "G"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE ALLIANCE)
IN RESPECT OF THE ALLOWANCE
FOR THE GT – GENERAL TECHNICAL GROUP
WORKING AS LAW ENFORCEMENT OFFICERS

**

1. The Agency will provide an annual allowance to incumbents of General Technical (GT) group positions, GT-04 and GT-05 levels, for the performance of their duties as listed below.
2. The parties agree that GT employees shall be eligible to receive the annual allowance in the following amounts and subject to the following conditions.

- a) ~~Effective~~ **Commencing on** August 5, 2016~~8~~, GT employees who perform duties of Enforcement Officers and who are fully designated with Peace Officer powers shall be eligible to receive an annual allowance to be paid bi-weekly;
- b) The allowance shall be paid in accordance with the following table:

Annual allowance: General Technical (GT)

Positions	Annual allowance
GT-04	\$3,000 \$3,534
GT-05	\$3,000 \$3,534

- c) The allowance specified above does not form part of an employee's salary.
3. An employee in a position outlined above shall be paid the annual allowance for each calendar month for which the employee receives at least seventy-five (75) hours' pay.
4. Seasonal and part-time employees shall be entitled to the allowance on a pro-rata basis.
5. This Memorandum of Understanding expires on August 4, ~~2018~~ **2021**.

DELETION APPENDIX "H"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE PSAC)
IN RESPECT OF CERTAIN EMPLOYEES OCCUPYING POSITIONS CLASSIFIED IN THE
HISTORICAL RESEARCH (HR) OCCUPATIONAL GROUP

~~**~~

- ~~1. In an effort to reduce retention and recruitment problems, the Agency will provide an Allowance to incumbents of HR positions for the performance of historical research duties.~~

- ~~2. The parties agree that HR employees who perform the duties of positions identified above shall be eligible to receive a "Terminable Allowance" in the following amounts and subject to the following conditions:~~
 - ~~(a) Commencing on August 5, 2014 and ending August 4, 2018, the employees who perform the duties of the positions identified above shall be eligible to receive an allowance to be paid bi-weekly;~~

 - ~~(b) The employee shall be paid the daily amount shown below for each calendar day for which the employee is paid pursuant to Appendix "A" of the collective agreement. This daily amount is equivalent to the annual amount set out below divided by two hundred and sixty decimal eighty-eight (260.88);~~

~~TERMINABLE ALLOWANCE~~

~~Effective August 5, 2014 until August 4, 2018~~

~~Annual Amount: \$4,000 ————— Daily Amount: \$15.33~~

- ~~(c) The Terminable Allowance specified above does not form part of an employee's salary.~~

 - ~~(d) The Terminable Allowance shall not be paid to or in respect of a person who ceased to be a member of the bargaining unit prior to the date of signing of this existing collective agreement.~~
- ~~3. A part-time HR employee shall be paid the equivalent of the daily amount shown above divided by seven decimal five (7.5), for each hour paid at his or her hourly rate of pay pursuant to clause 56.02.~~

 - ~~4. The employee shall not be entitled to the Allowance for periods he or she is on leave without pay, under suspension or on strike.~~

~~5. The parties agree that disputes arising from the application of this Memorandum of Understanding may be subject to consultation.~~

~~6. This Memorandum of Understanding expires on August 4, 2018.~~

APPENDIX “K” WORK FORCE ADJUSTMENT

GENERAL

Definitions:

Alternation occurs when an opting employee (~~not a surplus employee~~) or a surplus employee who is surplus as a result of having chosen option 6.4.1 (a) who wishes to remain in the Agency exchanges positions with a non-affected employee (the alternate) willing to leave the Agency with a Transition Support Measure or with an Education Allowance. (Échange de postes)

**

Education Allowance is one of the options provided to an indeterminate employee affected by normal work force adjustment for whom the Chief Executive Officer cannot guarantee a reasonable job offer. The Education Allowance is a cash payment, equivalent to the Transitional Support Measure (see Annex B), plus a reimbursement of tuition from a recognized learning institution, book and mandatory equipment costs, up to a maximum of ~~\$15,000~~ **seventeen thousand dollars (\$17,000)**. (indemnité d'études)

Part I Roles and Responsibilities

**

1.1.3 The Agency shall establish **joint** work force adjustment committees, where appropriate, to manage the work force adjustment situations within the Agency. Terms of reference of such committees shall include a process for addressing alternation requests.

Part VI Options for employees

6.1.3 The opting employee must choose, in writing, one of the three Options of section ~~6.3~~ **6.4** of this appendix within the 120-day window. The employee cannot change Options once having made a written choice.

6.2 Voluntary Departure Process

6.2 h) When the number of volunteers is larger than the required number of positions to be eliminated, volunteers will be selected based on seniority (total years of service in the public service, whether continuous or discontinuous). ~~an equitable set of criteria, including years of public service, communicated to employees in advance of the request to volunteer.~~

6.3 Alternation

6.3.2 Only an opting employee **and surplus employees who are surplus as a result of having chosen option 6.4.1 (a)**, ~~not a surplus one~~, may alternate into an indeterminate position that remains in the Agency.

6.4 Options

6.4.1

**

- (c) Education allowance is a Transitional Support Measure (see Option (b) above) plus an amount of not more than ~~\$15,000~~ **seventeen thousand dollars (\$17,000)** for reimbursement of receipted expenses of an opting employee for tuition from a learning institution and costs of books and relevant equipment. Employees choosing Option (c) could either:

APPENDIX "L"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE PSAC)
IN RESPECT OF THE RETENTION ALLOWANCE FOR COMPENSATION ADVISORS

**

1. In an effort to increase retention of Compensation Advisors at the **CR-05**, AS-01, AS-02, and AS-03 and **AS-04** group and levels, the Agency will provide an allowance to incumbents of **CR-05**, AS-01, AS-02 and AS-03 and **AS-04** Compensation Advisor positions for the performance of Compensation and Benefit duties.
2. The parties agree that **CR-05**, AS-01, AS-02, and AS-03 and **AS-04** Compensation Advisors who perform the duties of positions identified above shall be eligible to receive a "Retention Allowance" in the following amounts and subject to the following conditions:

- a) ~~Effective June 14,~~ **Effective to the dates determined by subparagraph 2) a) ii) of Appendix XX (MOU on Implementation), CR-05, AS-01, AS-02, and AS-03 and AS-04** Compensation Advisors who perform the duties of positions identified above shall be eligible to receive an allowance to be paid biweekly;
- b) **All AS-01, AS-02 or AS-03 Compensation Advisors working at the Agency** ~~The employee~~ shall be paid the daily amount shown below for each calendar day for which the employee is paid pursuant to Appendix A of the collective agreement. This daily amount is equivalent to the annual amount set out below divided by two hundred and sixty decimal eighty eight (260.88);

Retention Allowance

	Annual	Daily
AS-01, AS-02 and AS-03 Compensation Advisors	2 500 \$	9,58 \$

- c) **All CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 or AS-04 Compensation Advisors working in pay pods under the banner of the Public Service and Procurement Canada Pay Centre (PSPC) shall be paid the daily amount shown below for each calendar day for which the employee is paid pursuant to Appendix A of the collective agreement. This daily amount is equivalent to the annual amount set out below divided by two hundred and sixty decimal eight eight (260.88);**

Retention Allowance

Annual amount:	Daily amount:
\$3,500	\$13.42

- d) The Retention Allowance specified above does not form part of an employee's salary;
- e) The Retention Allowance will be added to the calculation of the weekly rate of pay for the maternity and parental allowances payable under article 37 of this collective agreement;
- f) Subject to ~~(f)~~**(g)** below, the amount of the Retention Allowance payable is that amount specified in paragraph 2(b) **or (c)** for the level prescribed in the certificate of appointment of the employee's **CR-05**, AS-01, AS-02, ~~and~~AS-03 and **AS-04** position;
- g) When a Compensation Advisor **or employee** as defined in clause 1 above is required by the Agency to perform duties of a higher classification level in accordance with clause 58.07, the Retention Allowance shall not be payable for the period during which the employee performs the duties of a higher level.

3. A part-time ~~AS-01, AS-02 and AS-03~~ Compensation Advisor **receiving the allowance** shall be paid the daily amount shown above divided by seven decimal five (7.5), for each hour paid at their hourly rate of pay.

4. An employee shall not be entitled to the allowance for periods he/she is on leave without pay or under suspension.

5. This Memorandum of Understanding expires with the signing of a new collective agreement.

APPENDIX "M"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE PSAC)
IN RESPECT OF THE
TEMPORARY INCENTIVES FOR THE RECRUITMENT AND RETENTION
OF COMPENSATION ADVISORS

~~In an effort to support the recruitment and retention of Compensation Advisors at the AS-01, AS-02 and AS-03 group and levels who perform compensation duties that are directly linked to pay operations and transactions at the Public Service Pay Centre (including satellite offices) and within Parks Canada, the Agency will provide the following temporary incentives for new recruits, retirees and incumbents of Compensation Advisor positions:~~

The purpose of this MOU is to extend the provisions of the previous MOU to September 1, 2020, due to the ongoing challenges with the recruitment and retention of Compensation Advisors at the AS-01, AS-02 and AS-03 group and levels working at the Public Service Pay Centre (including satellite offices) and within Parks Canada.

With respect to eligibility, any changes made to the Appendix L of the Parks Canada collective agreement after August 4, 2018 are not replicated in this MOU.

The Agency will continue to provide incentives to new recruits, retirees and incumbents of Compensation Advisor positions for the performance of Compensation and Benefit duties. The Agency will provide the incentive payment to employees only once during the employee's entire period of employment in the federal public administration.

Part A) Incentives

~~Commencing on the date of signing of this collective agreement, and ending June 1, 2018, Compensation Advisors eligible for the Compensation Advisors Retention Allowance (hereafter referred to as "employees") shall be eligible to receive the following incentive payments:~~

Effective on June 1, 2018 and ending September 1, 2020, Compensation Advisors eligible for the Compensation Advisors Retention Allowance, found in Appendix L of the Parks Canada Agency collective agreement concluded for the 2014 round of bargaining (hereafter referred to as "employees"), shall be eligible to receive the following incentive payments:

1. One-time Incentive Payment

~~The Agency will provide an incentive payment to employees of \$4,000, only once during the employee's entire period of employment in the federal public service.~~

The Agency will provide an incentive payment to employees of \$4,000, only once during the employee's entire period of employment in the federal public service. Employees who are acting in an AS-04 Compensation position will continue to be eligible for the \$4,000 payment, provided they are eligible for the Compensation Advisor Retention Allowance in their substantive position.

~~Current Employees will receive the lump sum payment of \$4,000, payable effective the date of signing of this collective agreement as of May 31st, 2018 (i.e., considered 'current Employees' under the May 31st, 2018 MOU) who received a portion of the two \$2,000 lump sum payments will be eligible to receive any remaining amount up to the \$4,000 limit, providing they are employed for twelve months either continuously or discontinuously since on May 31st, 2018.~~

~~New Recruits hired after the signing of this collective agreement and prior to June 1, 2018 will receive the incentive payment after completing a one-year period of continuous employment hired on or after June 1, 2018 and prior to September 1, 2020, will receive the incentive payment after completing a one-year period of continuous employment.~~

~~Retirees who come back to work as Compensation Advisors after the signing of this collective agreement and prior to June 1, 2018, will earn the incentive payment through prorated payments over a six-month contiguous or non-contiguous period of employment, starting upon commencement of employment. The full amount of the incentive payment will be pro-rated to the period worked up to a maximum period of six months, and paid in increments on a bi-weekly basis. The qualifying period to receive the award is shorter than the qualifying period for new recruits in recognition of the experience a retiree will contribute to the operations immediately upon hiring. who come back to work as Compensation Advisors on or after June 1, 2018 and prior to September 1, 2020, will earn the incentive payment through pro-rated payments over a six-month contiguous or non-contiguous period of employment, starting upon commencement of employment. The full amount of the incentive payment will be pro-rated to the period worked up to a maximum period of six months, and paid in increments on a bi-weekly basis. The qualifying period to receive the award is shorter than the qualifying period for new recruits in recognition of the experience a retiree will contribute to the operations immediately upon hiring.~~

~~Part-time employees shall be entitled to the payment on a pro-rata basis based on actual hours worked during the relevant qualifying period as per the above, as a percentage of full time hours. Part-time employees who received a pro-rated amount of the \$4,000 incentive payment under the previous MOU, will be eligible to receive up to the difference between what they received under the previous MOU and \$4,000. This amount will be paid on a pro-rata basis up to the \$4,000 threshold, based on actual hours worked.~~

Employees departing on maternity/parental leave who qualify for the incentive shall be eligible for a prorated amount based on the portion of a year worked on or after May 31st, 2018 and prior to September 1, 2020, upon their departure, less any amounts already received. Employees will remain eligible for the remaining balance of the \$4,000 incentive upon their return to work, to be paid on completion of 12 month's work. The incentive amount is not subject to the 37.02 b) repayment undertaking, and shall not be counted as income for the purposes of the maternity/parental leave top-up.

For greater clarity, nothing in this MOU shall suggest that employees can receive incentive payments that cumulatively exceeds \$4,000, as a result of eligibility under this or a previous MOU.

2. Overtime

Overtime shall be compensated at double (2) time for overtime worked during the period between August 1, 2017 ~~June 1, 2018~~ and June 1, 2018 ~~September 1, 2020~~.

~~3. (a) Carry-Over and/or Liquidation of Vacation Leave~~

- ~~i. Where, in the vacation year 2017-2018, an employee has not been granted all of the vacation leave credited to the employee, the unused portion of their vacation leave on March 31, 2018 shall be carried over into the following vacation year.~~
- ~~ii. If on March 31, 2019, an employee has more than two hundred and sixty-two decimal five (262.5) hours of unused vacation leave credits, a minimum of seventy five (75) hours per year of the excess balance shall be granted or paid in cash, in accordance with the employee's choice, by March 31 of each year commencing March 31, 2019, until all vacation leave credits in excess of two hundred and sixty-two decimal five (262.5) hours have been liquidated. Payment shall be in one instalment per year and shall be at the employee's daily rate of pay, as calculated from the classification prescribed in his or her letter of offer of his or her substantive position on March 31, 2018.~~

~~(b) Compensation in cash or leave with pay~~

~~All compensatory leave earned in the fiscal year 2016-2017 and outstanding on September 30, 2017, shall not be paid out, in whole or in part, other than at the request of the employee and with the approval of the Agency. Should the employee request accumulated compensatory leave be paid out on September 30, 2017, it will be paid out at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in the letter of offer of his or her substantive position on September 30, 2017. All compensatory leave earned in the fiscal year 2017-2018, shall not be paid out, in whole or in part, other than at the request of the employee and with the approval of the Agency. For greater clarity, the provisions of article 34.01(a) of the collective agreement remain applicable. Should the employee request accumulated compensatory leave be paid out on September 30, 2018, it will be paid out at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in the letter of offer of his or her substantive position on September 30, 2018.~~

Part B) Other provisions

~~Pay processing of the incentive payments for retirees and part-time employees, as well as overtime will be implemented within 150 days following the signature of this agreement.~~

~~The parties agree that the terms of this Memorandum of Understanding will not be affected by any notice to bargain served under section 106 of the *Federal Public Sector Labour Relations Act*. As such, the terms and conditions set out in this Memorandum of Understanding will cease on the dates indicated in the Memorandum of Understanding and will not be continued in force by the operation of s. 107.~~

~~Prior to June 1, 2018 the parties may agree by mutual consent to extend the limitation periods set out in clauses 2 and 3. (a) and (b), based on an assessment of working conditions, recruitment and retention issues with compensation advisors and the need to continue to provide for increased capacity.~~

~~The parties recognize that an extension of these clauses is made without prejudice or precedent and will in no way bind the parties to any particular position that they may wish to take on overtime, carry-over and/or liquidation of vacation leave or compensation in cash or leave with pay issues during any round of collective bargaining.~~

Conclusion

The Agency shall make all reasonable efforts to process incentive payments for retirees that are provided under this extension, as well as new overtime payments provided under this extension, within 150 days following the signature of this agreement.

The parties agree that the terms of this MOU will continue to not be affected by any notice to bargain served under section 106 of the Federal Public Sector Labour Relations Act. As such, the terms and conditions set out in this MOU will cease on the dates indicated in the MOU and will not be continued in force by the operation of s. 107.

The parties recognize that an extension of clauses 1 and 2 is made without prejudice or precedent and will in no way bind the parties to any particular position that they may wish to take on overtime during any round of collective bargaining.

**DELETION OF APPENDIX “N”
LETTER OF AGREEMENT
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE PSAC)
IN RESPECT OF THE
APPLICATION OF THE POLICIES SET OUT IN ARTICLE 6**

~~The Agency and the PSAC agree to create a sub-committee of the National Labour Management Consultation Committee (NLMCC). The sub-committee’s mandate will be to discuss issues regarding the application of the policies set out in Article 6 of the collective agreement.~~

~~The sub-committee will report to the NLMCC on the establishment of their terms of reference and on their findings and recommendations.~~

~~The creation of the sub-committee will be added to the agenda of the next NLMCC meeting.~~

APPENDIX "XXXX"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED PSAC)
WITH RESPECT TO THE NATIONAL
JOINT COUNCIL

The Agency and the PSAC agree that there is value in returning to full membership of the National Joint Council. The parties agree to create a sub-committee of the National Labour Management Consultation Committee (NLMCC) who's mandate will be to:

- Discuss the results of the Agency's assessment of its policies relating to National Joint Council (NJC) directives and the feasibility of a full and expedited return to the National Joint Council;
- Any other work the sub-committee may determine necessary to advance on its Agenda.

The sub-committee will report to the NLMCC on their findings and recommendations in order to join the NJC prior to the next round of bargaining.

The sub-committee shall meet within 90 days of the signing of the collective agreement to establish its schedule and begin its work. This sub-committee will strive to meet every two (2) months.

The creation of the sub-committee will be added to the agenda of the next NLMCC meeting.

This exercise should be completed as soon as practicable, prior to the next round of collective bargaining.

DELETION APPENDIX "P"
MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE PSAC)
ON SUPPORTING EMPLOYEE WELLNESS

~~Further to the Memorandum of Agreement on Supporting Employee Wellness between Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada:~~

~~The Agency and the PSAC agree to undertake the necessary steps in order to implement applicable changes resulting from the findings/conclusions of the joint Treasury Board/PSAC Task Force on supporting employee wellness. The parties agree to continue the current practice of working collaboratively to address concerns with respect to employee wellness and the reintegration of employees into the workplace after periods of leave due to illness or injury.~~

**NEW APPENDIX XX
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA WITH RESPECT TO
MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE**

This Memorandum of Understanding is to give effect to the agreement reached between the Parks Canada Agency and the Public Service Alliance of Canada regarding the topic of mental health in the workplace.

The parties recognize the importance of the work undertaken by the National Joint Task Force on Mental Health (JTF), which highlighted the essential need for collaboration between management and unions as one of the key elements for successful implementation of a psychological health and safety management program in the Federal Public Service. Building on the work of the JTF, including the establishment of the Centre of Expertise on Mental Health in the Workplace (COE), the parties agree to:

- 1) Monitor the work of the Centre of Expertise (COE) and adopt best practices highlighted by the COE;**
- 2) Include mental health as a standing item for discussion at the National Joint Occupational Health and Safety committee meetings.**

**NEW APPENDIX XX
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
AND THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
WITH RESPECT TO INDIGENOUS LANGUAGES**

This Memorandum of Understanding is to give effect to the agreement reached between the Parks Canada Agency and the Public Service Alliance of Canada (the Alliance) regarding the use of Indigenous languages in the workplace.

Given that:

- a) the Government of Canada has passed an Indigenous Languages Act (Bill C-91) and has recognized the importance of preserving and promoting the use of Indigenous languages; and**
- b) The public service in certain areas of the country provides services to Canadians in Indigenous languages**

The parties agree to establish a joint committee, co-chaired by a representative from each party, to review the use of Indigenous languages in the Agency, examine Indigenous language skills in the performance of employee duties and consider the advantages that Indigenous language speakers bring to the Agency.

The joint committee will meet within 60 days of the ratification of the tentative agreement to commence its work and the parties shall report to their principals by August 4, 2021. This timeline may be extended on mutual agreement between the parties.

This Memorandum of Understanding expires on August 4, 2021.

Provided that the Public Service Alliance of Canada confirms in writing to Parks Canada that the tentative collective agreement was ratified on or before November 15, 2020, the “non-pensionable amount of four hundred dollars (\$400)” will be replaced “non-pensionable amount of five hundred dollars (\$500)”

**

APPENDIX "XX"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
PARKS CANADA AGENCY
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
WITH RESPECT TO THE IMPLEMENTATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

Notwithstanding the provisions of clause 58.03* on the calculation of retroactive payments and clause 61.03 on the collective agreement implementation period, this memorandum is to give effect to the understanding reached between the Parks Canada Agency and the Public Service Alliance of Canada regarding a modified approach to the calculation and administration of retroactive payments for the current round of negotiations.**

1. Calculation of retroactive payments

- a. Retroactive calculations that determine amounts payable to employees for a retroactive period shall be made based on all transactions that have been entered into the pay system up to the date on which the historical salary records for the retroactive period are retrieved for the calculation of the retroactive payment.**
- b. Retroactive amounts will be calculated by applying the relevant percentage increases indicated in the collective agreement rather than based on pay tables in agreement annexes. The value of the retroactive payment will differ from that calculated using the traditional approach, as no rounding will be applied. The payment of retroactive amount will not affect pension entitlements or contributions relative to previous methods, except in respect of the rounding differences.**

- c. **Elements of salary traditionally included in the calculation of retroactivity will continue to be included in the retroactive payment calculation and administration, and will maintain their pensionable status as applicable. The elements of salary included in the historical salary records and therefore included in the calculation of retroactivity include:**
- **Substantive salary**
 - **Promotions**
 - **Deployments**
 - **Acting pay**
 - **Extra duty pay/Overtime**
 - **Additional hours worked**
 - **Maternity leave allowance**
 - **Parental leave allowance**
 - **Vacation leave and extra duty pay cash-out**
 - **Severance pay**
 - **Salary for the month of death**
 - **Transition Support Measure**
 - **Eligible allowances and supplemental salary depending on collective agreement**
- d. **The payment of retroactive amounts related to transactions that have not been entered in the pay system as of the date when the historical salary records are retrieved, such as acting pay, promotions, overtime and/or deployments, will not be considered in determining whether an agreement has been implemented.**
- e. **Any outstanding pay transactions will be processed once they are entered into the pay system and any retroactive payment from the collective agreement will be issued to impacted employees.**

2. Implementation

- a. **The effective dates for economic increases will be specified in the agreement. Other provisions of the collective agreement will be effective as follows:**
- i. **All components of the agreement unrelated to pay administration will come into force on signature of agreement.**
 - ii. **Changes to existing compensation elements and new compensation elements, such as premiums, allowances, insurance premiums and coverage and changes to overtime rates will become effective within one-hundred and eighty (180) days after signature of agreement, on the date at which prospective elements of compensation increases will be implemented under 2(b)(i).**
 - iii. **Payment of premiums, allowances, insurance premiums and coverage and overtime rates in the collective agreement will continue to be paid until changes come in to force as stipulated in 2(a)(ii).**

- b. Collective agreement will be implemented over the following timeframes:**
 - i. The prospective elements of compensation increases (such as prospective salary rate changes and other compensation elements such as premiums, allowances, changes to overtime rates) will be implemented within one-hundred and eighty (180) days after signature of agreement where there is no need for manual intervention.**
 - ii. Retroactive amounts payable to employees will be implemented within one-hundred and eighty (180) days after signature of the agreement where there is no need for manual intervention.**
 - iii. Prospective compensation increases and retroactive amounts that require manual processing by compensation advisors will be implemented within five-hundred and sixty (560) days after signature of agreement. Manual intervention is generally required for employees on an extended period of leave without pay (e.g., maternity/parental leave), salary protected employees and those with transactions such as leave with income averaging, pre-retirement transition leave and employees paid below minimum, above maximum or in between steps. Manual intervention may also be required for specific accounts with complex salary history.**

3. Employee Recourse

- a. An employee who is in the bargaining unit for all or part of the period between the first day of the collective agreement (i.e., the day after the expiry of the previous collective agreement) and the signature date of the collective agreement will be entitled to a non-pensionable amount of four hundred dollars (\$400) payable within one-hundred and eighty (180) days of signature, in recognition of extended implementation timeframes and the significant number of transactions that have not been entered in the pay system as of the date when the historical salary records are retrieved.**
- b. Employees in the bargaining unit for whom the collective agreement is not implemented within one-hundred and eighty-one (181) days after signature will be entitled to a fifty dollar (\$50) non-pensionable amount; these employees will be entitled to an additional fifty dollars (\$50) non-pensionable amount for every subsequent complete period of ninety (90) days their collective agreement is not implemented. These amounts will be included in their final retroactive payment.**
- c. If an employee is eligible for compensation in respect of section 3 under more than one collective agreement, the following applies: the employee shall receive only one non-pensionable amount of four hundred dollars (\$400); for any period under 3(b), the employee may receive one fifty \$50-dollar payment.**

- d. Should the Treasury Board of Canada negotiate higher amounts for 3(a) or 3(b) with any other bargaining agent representing Core Public Administration employees, Parks Canada Agency will compensate Public Service Alliance of Canada members for the difference in an administratively feasible manner.**
- e. Employees for whom collective agreement implementation requires manual intervention will be notified of the delay within one-hundred and eighty (180) days after signature of the agreement.**
- f. Employees will be provided a detailed breakdown of the retroactive payments received and may request that Parks Canada Agency compensation unit or the Public Service Pay Centre verify the calculation of their retroactive payments, where they believe these amounts are incorrect. The Parks Canada Agency will consult with the Public Service Alliance of Canada regarding the format of the detailed breakdown.**
- g. In such a circumstance, for employees in organizations serviced by the Pay Centre, they must first complete a Phoenix feedback form indicating what period they believe is missing from their pay.**

DELETION APPENDIX "J"
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE PARKS CANADA AGENCY
(HEREINAFTER CALLED THE AGENCY)
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
(HEREINAFTER CALLED THE PSAC)
IN RESPECT OF THE
JOINT LEARNING PROGRAM

~~This MOU between the Agency and the Alliance represents an agreement between the two parties with respect to a joint learning program for Parks Canada employees.~~

~~The Agency and the PSAC agree to set up a pilot project with respect to a joint learning program (PCA-PSAC JLP).~~

~~The Agency agrees to fund the PCA-PSAC pilot JLP, as agreed to by the PCA-PSAC Joint Steering Committee. Furthermore, the parties agree to establish a PCA-PSAC joint steering committee made up of an equal number of representatives of PCA and PSAC in order to govern the JLP pilot project. Some specific issues to be taken into consideration in developing the JLP pilot project are operational considerations at PCA, for example the seasonality of the workforce.~~

**LETTER OF UNDERSTANDING
OUTSIDE THE COLLECTIVE AGREEMENT
BETWEEN
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
AND
THE PARKS CANADA AGENCY
IN RESPECT TO A JOINT LEARNING PROGRAM**

This letter is to give effect to the agreement reached between the Parks Canada Agency (PCA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) with respect to a potential Joint Learning Program for Parks Canada employees.

The PCA and the PSAC agree to set up a pilot project with respect to a Joint Learning Program (JLP).

The Agency agrees to provide up to one hundred and fifty thousand dollars (\$150,000) to fund the PCA-PSAC one- year JLP pilot. Furthermore, the parties agree to establish a PCA-PSAC joint steering committee made up of equal number of representatives from both PCA and PSAC within ninety (90) days of the signing of the Collective Agreement in order to govern the JLP pilot project based upon the specific learning and operational needs of the PCA. The steering committee will be responsible to establish terms of reference for the pilot based on objectives that include:

- Strengthen Union/Management relationships through the joint oversight, organisation and delivery of workshops in locations across Canada;
- Provide employees with a positive, healthy and respectful workplace through their participation in the JLP;
- Provide pilot evaluation results to inform both parties in their subsequent discussions concerning the JLP.

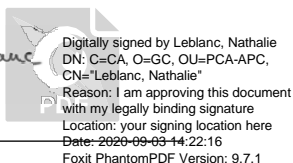
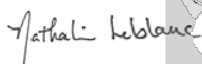
The joint steering committee will look at best practices available in other joint learning programs, including the PSAC-TBS Joint Learning Program.

The Parties agree that this Letter of Understanding will not form part of the Collective Agreement.



September 3, 2020

Ashley Bickerton
Negotiator
Public Service Alliance of Canada



Digitally signed by Leblanc, Nathalie
DN: C=CA, O=GC, OU=PCA-APC,
CN="Leblanc, Nathalie"
Reason: I am approving this document
with my legally binding signature
Location: your signing location here
Date: 2020-09-03 14:22:16
Foxit PhantomPDF Version: 9.7.1

Nathalie Leblanc, LL.B.
Executive Director, Corporate HR
Parks Canada Agency



Dossier: 2122-911-3

le 4 septembre 2020

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC APPARTENANT À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE PARCS CANADA

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Après plus de deux ans de pourparlers, nous avons conclu une entente de principe avec Parcs Canada. Votre équipe de négociation recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

La nouvelle convention collective couvre la période du 5 août 2018 au 4 août 2021.

POINTS SAILLANTS DE L'ENTENTE

Augmentations économiques

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 6,35 % sur trois ans.

- le 5 août 2018 : 2,8 %
- le 5 août 2019 : 2,2 %
- le 5 août 2020 : 1,35 %

Montants forfaitaires

Les membres qui faisaient partie de l'unité de négociation entre le premier jour de mise en vigueur de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention précédente) et la date officielle de signature de la nouvelle convention, ont droit à un montant forfaitaire unique de 500 \$ pour compenser l'échéance de mise en œuvre de cent quatre-vingts (180) jours de l'employeur.

Les membres confrontés à des délais de mise en œuvre additionnels recevront 50\$ par période de délais de quatre-vingt-dix (90) jours.

Rattrapage salarial par rapport à l'administration publique centrale

Restructuration des groupes suivants en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

AR (tous les niveaux)	GL-MAN-13
EG (tous les niveaux)	GL-MDO-03
FI (tous les niveaux)	GL-MDO-05
HR (tous les niveaux)	GL-MDO-12
BI-03	GL-MOC-11
CO-01 à CO-04	GL-MOC-08
EL-06 à EL-09	GL-PCF-11
GL-COI-09	GL-PCF-14
GL-COI-14	GL-PIP-12
GL-EIM-12	GL-PRW-07
GL-ELE-01	GL-PRW-08
GL-ELE-06	GL-PRW-13
GL-ELE-14	GL-VHE-13
GL-MAM-13	GS-02
GL-MAN-07	GS-11
GL-MAN-08	HP-03

RÉSUMÉ PAR ARTICLE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE CONCLUE

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

Reconnaissance du fait que toutes les dispositions de la convention collective faisant référence à un genre s'appliquent à tous les employés, quelle que soit leur identité de genre.

ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

Nouveau libellé qui précise que l'employeur ne peut pas refuser sans motif valable que le personnel de l'AFPC ait accès à ses locaux.

ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Nouveau congé pour une personne salariée élue à un poste syndical à temps plein.

Prolongation du délai de remboursement de l'AFPC à l'Agence, qui passe de 30 à 60 jours.

ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Nouveau libellé précisant que l'employé a le droit de recevoir une copie officielle du rapport d'enquête.

ARTICLE 23 – PRIMES DE POSTE

La prime de poste passe de 2 \$ à 2,25 \$ par heure, soit une augmentation de 12,5 %. L'augmentation de la prime s'applique à tous les employés admissibles aux primes de poste.

ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'indemnité de repas passe de 10 \$ à 12 \$.

ARTICLE 29 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le personnel est rémunéré pour cinq heures au lieu de trois heures lors d'arrêts en cours de route durant les déplacements en service commandé à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Le plafond de temps de déplacement augmente aussi de 12 à 15 heures.

NOUVEAU ARTICLE XX – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ / NOUVEAU ARTICLE XY CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

a) Congé de maternité non payé

Formule de remboursement

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les prestations. Cette disposition offre plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

L'employée qui a reçu la totalité des 15 semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi est admissible à recevoir une semaine additionnelle à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

b) Congé parental non payé

Fractionnement du congé

Nouveau libellé précisant que les employés peuvent prendre leur congé parental en deux périodes, à la discrétion de l'employeur.

Congé prolongé

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue.

Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

La personne salariée qui a reçu la totalité des prestations de congé parental au titre de l'assurance-emploi est admissible à recevoir une semaine additionnelle à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

Semaines additionnelles en vertu du RQAP

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

Prolongation des prestations

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque les deux parents sont fonctionnaires.

Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

Formule de remboursement

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les prestations. Cette disposition offre plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

ARTICLE 38 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

La durée de la réaffectation ou du congé liés à la maternité augmente de 52 à 78 semaines après la naissance d'un enfant.

ARTICLE 39 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congé de l'AE :

- prestations de compassion
- prestations pour proches aidants d'enfants
- prestations pour proches aidants d'adultes

La durée du congé est la même que celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu de cette disposition est compté dans le calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l'échelon de rémunération suivant.

ARTICLE 40 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Élargissement de la disposition pour inclure les enfants d'un autre lit et une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 44 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d'une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 48 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

Nouveau congé de 75 ou 80 heures par année (selon le code des heures de travail) pour les employés qui sont victimes de violence familiale.

ARTICLE 59 – INDEMNITÉS

Nouvelle indemnité de maître-chien de 1 \$.

ARTICLE 61 – DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 4 août 2021.

APPENDICE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Taux de rémunération annuels

Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 6,35 % sur trois ans.

- le 5 août 2018 : 2,8 %
- le 5 août 2019 : 2,2 %
- le 5 août 2020 : 1,35 %

Restructuration de certains groupes et niveaux

AR

Restructuration du groupe Architecture et urbanisme (AR) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

EG

Restructuration du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

HR

Restructuration du groupe Recherche historique (HR) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

FI

Restructuration du groupe Gestion financière (FI) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

Autres niveaux de classification

Restructuration des groupes suivants en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

BI-03 / CO-01 à CO-04 / EL-06 à EL-09 / GL-COI-09 / GL-COI-14 / GL-EIM-12 / GL-ELE-01 / GL-ELE-06 / GL-ELE-14 / GL-MAM-13 / GL-MAN-07 / GL-MAN-08 / GL-MAN-13 / GL-MDO-03 / GL-MDO-05 / GL-MDO-12 / GL-MOC-11 / GL-MOC-08 / GL-PCF-11 / GL-PCF-14 / GL-PIP-12 / GL-PRW-07 / GL-PRW-08 / GL-PRW-13 / GL-VHE-13 / GS-02 / GS-11 / HP-03

Notes sur la rémunération du personnel nommé pour une durée déterminée

Nouveau libellé permettant aux employés nommés pour une durée déterminée de bénéficier d'une augmentation de salaire après 12 mois de service cumulatif.

Les employés nommés pour une durée indéterminée à un poste du même groupe et du même niveau au sein de l'Agence ne seront pas rémunérés à un salaire moindre que celui qu'ils touchaient à titre d'employé nommé pour une durée déterminée.

APPENDICE « G » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, les agentes et agents d'application de la loi des niveaux GT-04 et GT-05 verront leur indemnité annuelle passer de 3 000 \$ à 3 534 \$.

APPENDICE « H » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT L'INDEMNITÉ PROVISOIRE ACCORDÉE AU GROUPE DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)

Suppression de l'Appendice « H ». L'indemnité provisoire accordée au groupe HR a été intégrée dans le salaire des employés.

APPENDICE « J » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Suppression de cet appendice qui sera remplacé par un nouveau protocole (à l'extérieur de la convention collective) prévoyant un projet pilote d'un an avec financement jusqu'à concurrence de 150 000 \$.

APPENDICE « K » – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Amélioration des dispositions sur le réaménagement des effectifs; ce sont les plus importantes améliorations apportées depuis l'ajout de cet appendice à notre convention collective :

- l'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour les personnes salariées permanentes qui sont mises à pied durant un réaménagement des effectifs;
- processus de départ volontaire : le choix se fera dorénavant en fonction de l'ancienneté;
- établissement obligatoire de comités mixtes de réaménagement des effectifs;
- élargissement de la définition d'échange de postes permettant aux employés optant d'être affectés à un poste de durée indéterminée à l'Agence.

APPENDICE « L » – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Élargissement et bonification de l'indemnité annuelle de maintien en poste, qui passe à 3 500 \$, pour les conseillères et conseillers en rémunération des niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui travaillent dans les équipes mixtes de paye relevant du Centre des services de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).

Maintien de l'indemnité de 2 500 \$ pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui travaillent à l'Agence.

APPENDICE « M » – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION

Prolongation jusqu'au 1^{er} septembre 2020 des primes pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03, y compris la prime unique de 4 000 \$ et la rémunération de leurs heures supplémentaires à tarif double.

APPENDICE « N » – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6

Suppression de cet appendice qui sera remplacé par un nouvel appendice sur le Conseil national mixte.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONSEIL NATIONAL MIXTE

Les parties ont convenu qu'il est avantageux de redevenir membres à part entière du Conseil national mixte (CNM).

On créera un sous-comité syndical-patronal qui examinera l'évaluation par Parcs Canada de ses politiques relatives au CNM et la possibilité de réintégrer pleinement et rapidement le CNM. Ce travail sera achevé avant le prochain cycle de négociations.

APPENDICE « P » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Suppression du protocole d'accord. En conséquence, les congés de maladie sont inchangés.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Ajout d’un protocole d’entente sur la santé mentale en milieu de travail en vue de reconnaître les travaux réalisés par le Groupe de travail mixte sur la santé mentale. S’appuyant sur les travaux du Groupe de travail, les parties conviennent :

- de suivre les travaux du Centre d’expertise et d’adopter les pratiques exemplaires mises de l’avant par le Centre;
- d’ajouter la santé mentale à l’ordre du jour de toutes les réunions du Comité mixte de santé et sécurité au travail.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES LANGUES AUTOCHTONES

Création d’un comité paritaire chargé d’examiner l’usage des langues autochtones à l’Agence, les compétences linguistiques du personnel dans l’exercice de leurs fonctions, ainsi que les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à l’Agence.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L’appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective. Elles comprennent le versement aux membres d’une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye en suspens, et d’une indemnité de 50 \$ par période subséquente de 90 jours où la convention collective n’est pas mise en œuvre.

Parce que le versement des nouvelles indemnités sera retardé de six mois, les membres auront droit à un montant forfaitaire additionnel d’une valeur égale.

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 4 août 2021.

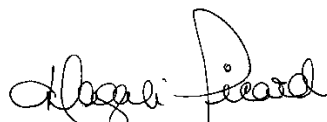
Votre équipe de négociation :

Angela Decker
Birch Howard
Daniel Britton
Daniel Toutant
Kassandra McKinnon
Marc Phillips
Omar Murray

Ashley Bickerton, négociatrice
Shawn Vincent, agent de recherche de l'AFPC
Maxime Thibault-Gingras, agent de recherche de l'AFPC

recommande à **l'unanimité** d'accepter l'entente de principe négociée.

En toute solidarité,



Magali Picard
Vice-présidente exécutive nationale

- c. c. Conseil national d'administration
Équipes régionales et nationale de communication et d'action politique
Section des négociations collectives
Amarkai Laryea, directeur p.i., Représentation et des services juridiques
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif
Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente de projet, Mobilisation en vue d'une grève
Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres

ENTENTE DE PRINCIPE
POUR RÉGLER LES QUESTIONS EN SUSPENS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
ENTRE
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
L'AGENCE PARCS CANADA

PRÉAMBULE

1. Tous les points convenus et signés au cours des négociations font partie intégrante de la présente offre, sauf sur indication contraire.
 2. Il est convenu que les employés qui remplissent les critères d'éligibilité pour de nouvelles indemnités ou modifiées à la date de signature de la convention collective ont droit à un paiement forfaitaire unique comme suit :
 - Employés admissibles à l'augmentation de l'indemnité annuelle pour les agents de la d'application de la loi (GT-04, GT-05) : 1767 \$;
 - Les employés qui ont déjà droit à l'actuelle indemnité de maintien des conseillers en rémunération de 2 500 \$ à la date de signature de la convention collective : 1 250 \$.
 - Ce paiement sera émis dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.
 3. La mise en œuvre des dispositions de l'article XY - Congé parental non payé, sera en vigueur à la date de signature de la convention collective.
 4. L'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes autres demandes en suspens.
 5. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander, à l'unanimité, à ses membres la ratification de la présente entente de principe et l'Agence Parcs Canada convient de recommander, à l'unanimité, la ratification de la présente entente de principe à ses dirigeants.
- * Les taux de rémunération seront ajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires seront versées conformément à l'annexe XX, sous forme de paiement forfaitaire. En particulier :
- a. Augmentations de l'année 1 (c.-à-d. "A") : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif correspondant à une augmentation économique de 2,8 % des taux du 5 août 2017.

- b. Augmentations de l'année 2 (c.-à-d. "B") : paiement forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus une augmentation économique de 2,2 %, pour une augmentation totale composée de 5,062 % des taux du 5 août 2017.
 - c. Augmentations de l'année 3 (c.-à-d. "C") : paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 1,35 %, pour une augmentation totale composée de 6,480 % des taux du 5 août 2017.
6. À condition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada confirme par écrit à l'Agence Parcs Canada que la ratification de la convention collective de principe a été effectuée avant ou le 15 novembre 2020, l'article 3 ANNEXE "XX" MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, le changement suivant sera exécuté :
- Les références à "un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension" seront remplacées par "un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension".
7. Sauf sur indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

APPENDICE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément à l'Appendice « XX » - Protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui se trouve à l'annexe B.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice « XX » - Protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui se trouve à l'annexe B. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

Année 1 – Augmentation des taux de rémunération:	2,8 %
Année 2 – Augmentation des taux de rémunération:	2,2 %
Année 3 – Augmentation des taux de rémunération:	1,35 %

RESTRUCTURATION DU GROUPE ARCHITECTURE ET URBANISME (AR)

Restructuration du groupe architecture et urbanisme (AR) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

RESTRUCTURATION DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG)

Restructuration du groupe soutien technologique et scientifique (EG) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

RESTRUCTURATION DU GROUPE RECHERCHE HISTORIQUE (HR)

Restructuration du groupe recherche historique (HR) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique ET suppression de l'appendice- H Indemnités temporaires à l'égard de certains employés occupant des postes classifiés dans le groupe occupationnel des chercheurs historiques (HR).

RESTRUCTURATION DU GROUPE GESTION FINANCIÈRE (FI)

Restructuration du groupe gestion financière (FI) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS / TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
RESTRUCTURATION POUR CERTAINS GROUPES ET NIVEAUX SPÉCIFIQUES

Restructuration des groupes occupationnels mentionnés ci-dessous avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

- **BI-03**
- **CO-01 à CO-04**
- **EL-06 à EL-09**
- **GL-COI-09**
- **GL-COI-14**
- **GL-EIM-12**
- **GL-ELE-01**
- **GL-ELE-06**
- **GL-ELE-14**
- **GL-MAM-13**
- **GL-MAN-07**
- **GL-MAN-08**
- **GL-MAN-13**
- **GL-MDO-03**
- **GL-MDO-05**
- **GL-MDO-12**
- **GL-MOC-11**
- **GL-MOC-08**
- **GL-PCF-11**
- **GL-PCF-14**
- **GL-PIP-12**
- **GL-PRW-07**
- **GL-PRW-08**
- **GL-PRW-13**
- **GL-VHE-13**
- **GS-02**
- **GS-11**
- **HP-03**

APPENDICE « A »
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS

(Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions)

**2. Employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée (temps plein et temps partiel) :
Droit à une augmentation d'échelon après douze (12) mois de service cumulatif à l'Agence**

a) Un employé-e nommé à un poste de durée déterminée à l'Agence recevra une augmentation d'échelon après avoir atteint douze (12) mois de service cumulatif aux mêmes groupe et niveau professionnels à l'Agence.

b) Afin de définir le moment où un employé-e nommé pour une période déterminée aura droit de passer au prochain échelon salarial, le terme « cumulatif » signifie tout service, qu'il soit continu ou discontinu à l'Agence aux mêmes groupe et niveau professionnels.

c) Les employés nommés pour une durée déterminée à un poste de durée indéterminée au même groupe et niveau au sein de l'Agence, ne sont pas rémunérés à un salaire moindre que leur salaire à titre d'employé nommé pour une durée déterminée au sein de l'Agence. Ils demeurent admissibles aux différents taux d'augmentation et ce, indépendamment d'un bris de service au sein de l'Agence.

ARTICLE 61 DURÉE DE LA CONVENTION

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au **4 août 2021**.

61.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

61.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

**ARTICLE 3
CHAMP D'APPLICATION**

NOUVEAU

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

ARTICLE 11
UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

11.03 Il peut être permis à un(e) représentant(e) dûment accrédité(e) de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le/la représentant(e) doit, chaque fois, obtenir de l'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le/la représentant(e) de l'Alliance monte à bord, il/elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

ARTICLE 13 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

**

13.09

b) Pour fins administratives, l'Agence continuera de payer l'employé-e et l'Alliance remboursera l'Agence ses coûts salariaux à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence.

Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément

13.14 ~~À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Agence accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste. aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Élément ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence.~~

13.15 ~~À compter du 1^{er} août 2018 et pour~~ **À des** fins administratives seulement, l'Agence continuera de payer l'employé-e qui se voit accordé un congé en vertu des paragraphes 13.02, **13.09**, 13.10, 13.12 et 13.13. L'Alliance remboursera à l'Agence les coûts de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé autorisée, à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 17
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

17.05 Sur demande du ou des plaignant-e-s et/ou du ou des mis en cause, une copie officielle du rapport d'enquête leur est remise par l'Agence, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.05 à 22.07. De plus, le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s classifiés dans le groupe SC.

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars **et vingt-cinq cents** (~~2 \$~~) **(2.25 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

ARTICLE 24
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.07 Indemnités de repas

- (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix (10 \$)~~ **douze (12\$)** dollars en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- (b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit ~~dix (10 \$)~~ **douze (12\$)** dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- (c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas **cinq (5) ~~trois (3)~~** heures.

29.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser **quinze (15) ~~douze (12)~~** heures de rémunération au tarif normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré-e au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de **quinze (15) ~~douze (12)~~** heures de rémunération au tarif normal.

**SUPPRESSION ARTICLE 37
MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL SANS PAIEMENT**

Les parties conviennent de supprimer la clause ci-dessus et d'adopter l'article XX - Congé de maternité non payé et l'article XY - Congé parental non payé dans leur entièreté.

Nathalie Leblanc, LL.B
Directrice exécutive RH de l'entreprise
Agence Parcs Canada

Ashley Bickerton
Négociatrice
Alliance de la Fonction publique du Canada

Date

Date

NOUVEAU - ARTICLE XX CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

XX.01 Congé de maternité non payé

a. L'employée 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 fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

ii. si l'employée 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,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. 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 figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

- g. 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. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XX.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Agence la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Agence,
et
 - iii. signe une entente avec l'Agence par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Agence ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail ~~avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

XX.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui:
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), 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 l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

NOUVEAU - ARTICLE XY CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

XY.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
- ou**
- ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant** ~~qui commencent~~ le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
- ou**
- ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant** ~~qui commencent~~ le jour où l'enfant lui est confié.
- c. **Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.**
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
- ou**
- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Agence au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Agence peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. 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. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XY.02 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options:

a. Option 1: prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),

ou

b. Option 2: prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

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.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Agence la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Agence,
- et
- iii. signe avec l'Agence une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a) (iii) (B), le cas échéant.**
 - C. à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \times \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

(indemnité reçue) X (période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail)

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 – Indemnité parentale standard:

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
- i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, ~~pour chaque semaine du~~ **pour le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, **elle cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
 - v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 38.02c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02 (c) (iii) et 40.02 (c) (v) pour le même enfant;**
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **standard** partagée ne dépassera pas cinquante-deux**sept (5257)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée:

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:**
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant.**
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant;**
 - m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.**

- n. **L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.**
- o. **Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :**
 - i. **dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;**
 - ii. **dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.**
- p. **Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.**
- q. **Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.**
- r. **Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- s. **L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.**
- t. **Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

XY.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), 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 l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 38

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

38.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième (24^e)~~ **soixante dix-huitième (78^e)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Agence de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

38.05 Lorsque l'Agence conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Agence en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante dix-huitième (78^e)** semaines après la naissance.

ARTICLE 39
CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

**

39.02 ~~Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~ **Aux fins de l'application de présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 39 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

~~(e) Congé de compassion~~

- ~~(i) — Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employée qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
- ~~(ii) — La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.).~~
- ~~(iii) — Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~
- ~~(iv) — Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

**

(Nouveau)

XX Congé pour proches aidants

- a. Un employé-e qui fournit à l'Agence une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe XX (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) 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.**
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Agence une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).**

- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause XX (a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).**

- e. 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. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

(Re-numéroter en conséquence)

ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

40.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris **les enfants d'un autre lit**, les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, grands-parents et petits-enfants de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ~~ou~~ tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e **ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

~~44.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

44.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 44.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

ARTICLE 48
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

48.XX Congé pour violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.**
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :**
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;**
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;**
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;**
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;**

ou

 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.**
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.**

- e. **Nonobstant les alinéas 48.XX(b) et 48.XX(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.**

(Re-numéroter en conséquence)

**ARTICLE 59
INDEMNITÉS**

NOUVEAU - article - 59. XX Indemnité aux utilisateurs de chiens

Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité d'un (1\$) dollar l'heure travaillée.

APPENDICE « G »
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'ALLIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GT – GROUPE DES TECHNICIENS DIVERS
TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

**

1. L'Agence s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Techniciens divers (GT) aux niveaux GT-04 et GT-05 pour l'exécution de leurs fonctions énumérées plus bas.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établies ci-après :
 - a) À **compter du 5 août 2016**~~8~~, les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'Agents d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b) L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité annuelle
GT-04	\$3,000 3,534 \$
GT-05	\$3,000 3,534 \$

- c) L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employés-e-s saisonniers et à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août ~~2018~~ **2021**.

**SUPPRESSION APPENDICE «H»
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS
DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)**

- ~~1. Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité aux titulaires de certains postes classifiés dans le groupe occupationnel des HR qui exercent des fonctions au sein de la recherche historique.~~
- ~~2. Les parties conviennent que les employé-e-s qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - ~~a) À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018, les employé-e-s qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;~~
 - ~~b) L'employé-e reçoit le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour calendrier de travail pour lequel l'employé-e est rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué plus bas divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);~~~~

INDEMNITÉ PROVISOIRE

~~À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018~~

~~Montant annuel : 4 000 \$ ——— Montant quotidien : 15,33 \$~~

- ~~c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.~~
 - ~~d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne, ou à l'égard d'une personne, qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.~~
- ~~3. Les employé-e-s à temps partiel HR touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier.~~

4. — ~~L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e, en grève ou en congé non payé.~~
5. — ~~Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.~~
6. — ~~Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.~~

APPENDICE « K » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

GENÉRALITÉS

Définitions :

L'échange a lieu lorsqu'un employé optant (~~qui n'est pas un employé excédentaire~~) ou un employé excédentaire en raison de l'option 6.4.1 (a) qui souhaite rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui souhaite quitter l'Agence grâce à une mesure de soutien à la transition ou à une indemnité d'études. (alternation)

**

L'indemnité d'éducation est l'une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée et touché par un réaménagement normal des effectifs, pour lequel le directeur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'allocation d'études est un paiement en espèces, équivalent à la mesure de soutien transitoire (voir annexe B), plus un remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu, des frais de livres et d'équipement obligatoire, jusqu'à un maximum de ~~15 000 \$~~ **dix-sept mille dollars (17 000 \$)**. (education allowance)

Partie I

Rôles et responsabilités

**

1.1.3 L'Agence établit des comités **mixtes** de réaménagement des effectifs, le cas échéant, pour gérer les situations réaménagement des effectifs au sein de l'Agence. Le mandat de ces comités comprend un processus de traitement des demandes d'échange de postes.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1.3 L'employé optant doit choisir, par écrit, l'une des trois options prévues à l'alinéa ~~6.3~~ **6.4** de la présente annexe dans la fenêtre de 120 jours. L'employé ne peut pas changer d'option une fois qu'il a fait un choix écrit.

6.2 Processus de départ volontaire

6.2 h) Lorsque le nombre de volontaires est supérieur au nombre de postes à pourvoir éliminés, les volontaires seront sélectionnés sur la base de l'ancienneté (nombre total d'années de service dans la fonction publique, qu'il soit continu ou discontinu). ~~un ensemble équitable de critères, dont les années de service public, communiqué aux employés avant la demande de volontariat.~~

6.3 Échange de Postes

6.3.2 Seuls les employés optants **et les employés excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1 a)**, ~~et non un employé excédentaire,~~ peuvent occuper un poste de durée indéterminée qui demeure à l'Agence.

6.4 Options

6.4.1

**

- c) L'allocation d'éducation est une mesure de soutien à la transition (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant ne dépassant pas ~~15 000 \$~~ **dix-sept mille dollars (17 000 \$)** pour le remboursement des dépenses acquittées d'un employé optant pour les frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et le coût des livres et de l'équipement pertinent. Les employés qui choisissent l'option (c) peuvent soit :

**APPENDICE « L »
 PROTOCOLE D'ACCORD-ENTENTE
 ENTRE
 L'AGENCE PARCS CANADA
 (CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
 ET
 L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
 (CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
 CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE
 DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

**

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération, **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04**, l'Agence offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04** qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux.

2. Les parties conviennent que les conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04** qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- a) à compter du ~~14 juin 2017~~ **des dates déterminées à l'alinéa 2) a) ii., de l'Appendice XX (PE Mise en œuvre de la convention collective)** et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention **collective**, les conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04** qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) **Tous les conseillers(ères) travaillant pour l'Agence, aux niveaux AS-01, AS-02 et AS-03** ~~les employé-e-s~~ touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
AS-01, AS-02 et AS-03 Conseillères et conseillers en rémunération	2 500 \$	9,58 \$

- c) **Tous les conseillers (ères) en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 travaillant au sein des équipes mixtes de paye sous la bannière de Services publics et approvisionnements Canada (SPAC) touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88) ;**

Indemnité de maintien en poste	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
	\$3,500	\$13.42

- d) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e;
- e) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu de l'article 37 de la présente convention collective;
- f) sous réserve de l'alinéa f) **(g)** ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2 b) **ou c)** pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste ~~AS-02 de l'employé-e~~ **CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04**;
- g) la conseillère ou le conseiller en rémunération **ou employé tel que défini au paragraphe** qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07 ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

3. Les conseillères et conseillers en rémunération à temps partiel ~~AS-01, AS-02 et AS-03~~ **recevant l'indemnité** touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.

4. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

5. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

**APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ACCORD D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT
ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION**

~~Afin de soutenir le recrutement et le maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 qui s'acquittent des tâches de rémunération directement liés aux opérations de la paye au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellitaires) et à Parcs Canada, l'Agence offrira aux NOUVEAU les recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller(ère) en rémunération les incitatifs temporaires suivants :~~

Le présent protocole modifie les dispositions et prolonge le terme du PE précédent jusqu'au 1^{er} septembre 2020, en raison des défis continus avec le recrutement et le maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) et à Parcs Canada.

En ce qui concerne l'admissibilité, toute modification apportée à l'annexe L de la convention collective de Parcs Canada après le 4 août 2018 n'est pas reproduite dans le présent protocole d'entente.

L'Agence continuera d'offrir aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller et conseillères en rémunération chargés du traitement de la rémunération et des avantages sociaux. L'Agence versera aux employé-e-s le paiement forfaitaire une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans l'administration publique fédérale.

Partie A) Incitatifs

~~De la date de signature de la présente convention collective au 1er juin 2018, les conseillers(ères) en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants. En vigueur le 1er juin 2018 et prenant fin le 1er septembre 2020, les conseillers et conseillères en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers en rémunération, trouvé à l'appendice L de la convention collective de l'Agence Parcs Canada conclue pour la ronde de négociations de 2014 (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants :~~

1. Paiement forfaitaire unique

~~L'Agence versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale~~

L'Agence versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 dollars une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale : Les employé-e-s qui occupent un poste intérimaire en rémunération au groupe et niveau AS-04 continuera d'être admissibles au paiement de 4 000 \$, pourvu qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération en raison de leur poste d'attache.

Les employé-e-s actuels ~~recevront un paiement forfaitaire de 4 000 \$, payable à compter de la date de signature de la présente convention collective., au 31 mai 2018 (c'est-à-dire, considérés comme des « employé-e-s actuels » aux termes du PE du 31 mai 2018) qui ont touché une partie des deux paiements forfaitaires de 2 000 \$ seront admissibles à toucher tout montant restant jusqu'à concurrence du montant maximal de 4 000 \$, à condition qu'ils soient employé-e-s pendant douze mois de manière continue ou discontinu depuis le 31 mai 2018.~~

~~Les nouvelles recrues embauchées après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété une année d'emploi continu. embauchées le 1er juin 2018 et avant le 1er septembre 2020, toucheront le paiement incitatif après avoir terminé une période d'emploi continu d'un an.~~

Les employé-e-s retraités ~~qui reviendront au travail en tant que conseillers(ères) en rémunération après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi et pour les périodes d'emploi non continu totalisant six mois au cours d'un exercice. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont l'employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche. qui reviendront au travail en tant que conseillers ou conseillères en rémunération le 1er juin 2018 ou après et avant le 1er septembre 2020 recevront le paiement forfaitaire au moyen de paiement au prorata sur une période de six mois contigus ou non-contigus, à compter du début de l'emploi. Le paiement forfaitaire~~

sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont un employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

~~Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein qui ont reçu un montant calculé au prorata de l'incitatif de 4000 \$, selon le PE précédent, sera admissible à recevoir jusqu'à la différence entre ce qu'ils ont reçu en vertu du PE précédant et 4000 \$. Ce montant sera versé au prorata jusqu'à concurrence du seuil de 4 000 \$, en fonction du nombre réel d'heures travaillées.~~

Les employé-e-s allant en congé de maternité ou parental qui sont admissibles à l'incitatif seront admissibles à un montant proportionnel en fonction de la partie d'une année travaillée le 31 mai 2018 et avant le 1^{er} septembre 2020, à leur départ, moins tout montant déjà reçu. Les employés demeureront admissibles au solde de l'incitatif de 4 000 \$ à leur retour au travail, qui sera versé à la fin des 12 mois de travail. Le montant de l'incitation n'est pas assujéti à l'engagement de remboursement 37.02 b) et n'est pas comptabilisé comme revenu aux fins du supplément pour congé de maternité ou congé parental.

Pour plus de clarté, rien dans le présent PE n'indique que les employé-e-s peuvent toucher des paiements incitatifs qui dépassent cumulativement 4 000 \$ en raison de l'admissibilité en vertu du présent PE ou un ancien PE.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 4^{er} août 2017 **1^e juin 2018** au 4^{er} juin 2018 **1^{er} septembre 2020**.

~~3. a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel~~

- ~~i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2017-2018, l'employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2018 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.~~
- ~~ii. Si, le 31 mars 2019, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2019, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de rémunération journalier de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2018.~~

b) Rémunération en espèces ou congé payé

~~Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2016-2017 et en souffrance le 30 septembre 2017 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2017, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2017. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2017-2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 34.01a) de la convention collective demeurent applicables. Si l'employé-e demande que les crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, ces crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018.~~

Partie B) Autres dispositions

~~Le traitement de la paye pour les paiements incitatifs pour les retraités et les employés à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires, sera mis en œuvre dans les 150 jours suivant la signature du présent accord.~~

~~Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.~~

~~Avant le 1er juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés aux clauses 2 et 3 a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.~~

~~Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.~~

Conclusion

L'Agence fera tous les efforts raisonnables pour traiter les paiements d'incitatif pour les retraités qui sont fournis en vertu de la présente prolongation, ainsi que les nouveaux paiements d'heures supplémentaires fournis en vertu de la présente prolongation, dans les 150 jours suivant la signature de la présente entente.

Les parties conviennent que les modalités du présent PE continueront de ne pas être touchées par aucun avis de négociation signifié en application de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent PE prendront fin à la date d'expiration indiquées dans le PE et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses 1 et 2 est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective à propos des heures supplémentaires.

**SUPPRESSION APPENDICE « N »
LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD
DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

~~L'Agence et l'AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat d'étudier l'application des politiques énoncées à l'article 6 de la convention collective.~~

~~Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.~~

~~La création du sous-comité sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.~~

**APPENDICE XXXX
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD
DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

L'Agence Parcs Canada et l'AFPC conviennent qu'il serait utile de redevenir membre à part entière du Conseil national mixte (CNM). Les parties conviennent de plus à créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) qui aura pour mandat de:

- Discuter des résultats de l'évaluation par Parcs Canada de ses politiques relatives aux directives du Conseil national mixte (CNM) et de la faisabilité d'un retour complet et accéléré au Conseil national mixte ;
- Tout autre travail que le sous-comité peut juger nécessaire pour faire avancer son ordre du jour.

Le sous-comité fera rapport au CNCPS sur ses conclusions et recommandations afin de se joindre au CNM avant le prochain cycle de négociations.

Le sous-comité convient qu'une première rencontre se produira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective afin d'établir son calendrier et commencer ses travaux. Ce sous-comité s'efforcera de se réunir tous les deux (2) mois.

La création de ce sous-comité sera ajoutée à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.

Cet exercice devrait être achevé avant le prochain cycle de négociation collective.

**SUPPRESSION APPENDICE « P »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

~~Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés, conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :~~

~~L'Agence et l'AFPC acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.~~

**NOUVEAU - ANNEXE XX
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE
LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada sur le thème de la santé mentale en milieu de travail.

Les parties reconnaissent l'importance du travail entrepris par le Groupe de travail national mixte sur la santé mentale (GTNM), qui a souligné le besoin essentiel de collaboration entre la gestion et les syndicats comme l'un des éléments clés de la réussite de la mise en œuvre d'un programme de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques dans la fonction publique fédérale. Les parties conviennent de s'appuyer sur les travaux de la GTMN, notamment la création du Centre d'expertise sur la santé mentale sur le lieu de travail (CE) :

- 1) Suivre les travaux du Centre d'expertise (CE) et adopter les meilleures pratiques mises en évidence par le CE;**
- 2) Inclure la santé mentale comme un point récurant à l'agenda des réunions du comité national des politiques en matière de santé sécurité au travail.**

**NOUVEAU - ANNEXE XX
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
L'AGENCE PARKS CANADA
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE LES LANGUES AUTOCHTONES**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada (l'Agence) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant l'utilisation des langues autochtones en milieu de travail.

Étant donné que :

- a) le gouvernement du Canada a adopté une loi sur les langues autochtones (projet de loi C-91) et a reconnu l'importance de préserver et de promouvoir l'utilisation des langues autochtones ; et**
- b) dans certaines régions du pays, la fonction publique fournit des services aux Canadiens et Canadiennes dans les langues autochtones.**

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour examiner l'utilisation des langues autochtones au sein de l'Agence, étudier les compétences en langues autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et examiner les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à l'Agence.

Le comité mixte se réunira dans les 60 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leur supérieur d'ici le 4 août 2021. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

Le présent protocole d'accord expire le 4 août 2021.

Pour avoir droit à ce qui suit, l'Alliance de la Fonction publique du Canada doit confirmer par écrit à Parcs Canada que la convention collective provisoire a été ratifiée au plus tard ou avant le 15 novembre 2020. Les références à "un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension" seront remplacées par "un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas de droit pension".

**

NOUVEAU - APPENDICE "XX"
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 58.03* sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 61.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.**

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. **Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.**
- b. **Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.**

- c. **Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :**
- **le salaire du poste d'attache;**
 - **les promotions;**
 - **les mutations;**
 - **la rémunération d'intérim;**
 - **la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;**
 - **les heures supplémentaires travaillées;**
 - **l'indemnité de congé de maternité;**
 - **l'indemnité pour congé parental;**
 - **le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;**
 - **l'indemnité de départ;**
 - **la rémunération pour le mois du décès;**
 - **la mesure de soutien à la transition;**
 - **les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.**
- d. **Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.**
- e. **Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.**

2. Mise en œuvre

- a. **Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :**
- i. **Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.**

- ii. **Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).**
 - iii. **Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.**
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
- i. **Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
 - ii. **Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
 - iii. **Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.**

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.**
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.**
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) ; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).**
- d. Si le Conseil du Trésor du Canada négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), l'Agence Parcs Canada indemniserà les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada pour la différence de façon administrativement réalisable.**
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.**
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération de l'Agence Parcs Canada ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Agence Parcs Canada doit consulter l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

**SUPPRESSION APPENDICE « J »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

~~Ce protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada (APC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) est une entente entre les deux parties concernant un programme d'apprentissage mixte pour les employés de Parcs Canada.~~

~~L'Agence et l'AFPC consentent à établir un projet pilote concernant un projet pilote d'un Programme d'apprentissage mixte (APC-AFPC-PAM).~~

~~L'Agence consent à financer le projet pilote APC-AFPC-PAM, de la façon déterminée par le comité directeur conjoint du APC-AFPC-PAM. Par ailleurs, les parties consentent à constituer un comité directeur conjoint du APC-AFPC-PAM composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC afin de régir le projet pilote du APC-AFPC-PAM. Certains enjeux opérationnels spécifiques à l'APC, comme le côté saisonnier de la main-d'œuvre, doivent être pris en considération dans le développement du projet pilote du APC-AFPC-PAM.~~

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
L'AGENCE PARCS CANADA
EN CE QUI CONCERNE UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

La présente lettre vise à donner effet à l'accord conclu entre l'Agence Parcs Canada (APC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) concernant un éventuel programme d'apprentissage mixte pour les employés de Parcs Canada.

L'APC et l'AFPC conviennent de mettre en place un projet pilote concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM).

L'Agence accepte de défrayer jusqu'à cent cinquante mille dollars (150 000 \$) pour financer le projet pilote du PAM de l'APC et de l'AFPC et ce, pour une durée d'un an. En outre, les parties conviennent de mettre en place un comité directeur conjoint APC-AFPC composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin de régir le projet pilote du PAM en fonction des besoins spécifiques de l'APC en matière d'apprentissage et de fonctionnement. Le comité directeur sera chargé d'établir les termes de référence du projet pilote basés selon les objectifs suivants :

- Renforcer les relations entre le Syndicat et la Gestion par la supervision, l'organisation et l'exécution conjointes d'ateliers dans plusieurs endroits à travers le Canada ;
- Offrir aux employés un lieu de travail positif, sain et respectueux grâce à leur participation au PAM ;
- Fournir les résultats d'évaluation du pilote afin d'informer les deux parties dans leurs discussions subséquentes concernant le PAM.

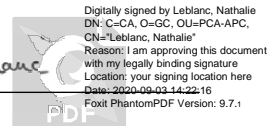
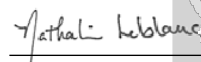
Le comité directeur conjoint examinera les meilleures pratiques disponibles dans d'autres programmes d'apprentissage mixte, notamment le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fera pas partie de la convention collective.



le 3 septembre 2020

Ashley Bickerton
Négociatrice
Alliance de la fonction publique du Canada



Nathalie Leblanc, LL.B.
Directrice exécutive, RH de l'entreprise
Agence Parcs Canada