

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS – PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Politique sur la transition en matière d'emploi

La Politique sur la transition en matière d'emploi fait partie de votre convention collective. C'est en vertu de ce document que l'ACIA optimise les possibilités d'emploi des personnes nommées pour une période indéterminée qui sont touchées par une mesure de transition en matière d'emploi.

La transition en matière d'emploi est une situation qui se produit lorsque la présidence décide que les services d'une ou de plusieurs personnes employées pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction à l'Agence. Les raisons pour lesquelles de telles situations se produisent comprennent celles indiquées sous la rubrique « Politique ».

Avis à l'AFPC

Lorsqu'une transition en matière d'emploi est susceptible de toucher au moins 10 personnes nommées pour une période indéterminée qui sont visées par la Politique, la présidence en informe confidentiellement et par écrit la présidence de l'AFPC ou sa personne déléguée, et ce, au plus tard 48 heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi.

Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu de la transition et le nombre, le groupe et le niveau des personnes employées qui seront touchées.

Avis aux personnes touchées (par un manque de travail, la suppression d'une fonction ou la réinstallation d'une unité de travail)

La personne qui reçoit un avis que ses services POURRAIENT ne plus être requis (« employé-e touché ») (définition d'« employé-e touché » et 1.1.6) ou que l'Agence a décidé de réinstaller son unité de travail peut décider si elle souhaite être réinstallée avec ladite unité ou être considérée comme étant touchée par une transition en matière d'emploi (3.1.1).

L'Agence fournit directement à l'agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'AFPC.

Avis écrit de réinstallation d'une unité de travail

La personne dispose ensuite de trois mois pour décider si elle souhaite être réinstallée pour garder son poste ou si elle préfère obtenir le statut de personne touchée par une transition en matière d'emploi, auquel cas elle peut recevoir la garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou le choix de l'une des options précisées à l'article 6.4 de la Politique.

Programmes de départ volontaire

Une fois que les personnes touchées ont reçu l'avis écrit, l'Agence doit mettre en place un programme de départ volontaire pour chaque transition en matière d'emploi touchant cinq personnes ou plus du même groupe, du même niveau et de la même unité de travail (6.2). Ces personnes disposent d'au moins 30 jours civils pour décider si elles souhaitent participer (6.2e)). Celles qui choisissent volontairement de quitter la fonction publique auront le choix des options 6.4.1b), c)(i) ou c)(ii).

Avis de situation de transition en matière d'emploi

La personne touchée recevra un avis écrit lui offrant une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou le statut d'employé-e optant, auquel cas elle devra choisir l'une des options proposées à l'article 6.4 de la Politique (1.1.6).

Personne excédentaire ayant reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable

La personne excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI de la Politique.

Personne optante n'ayant reçu aucune garantie d'offre d'emploi raisonnable

La personne décide de ne pas être réinstallée

La présidence lui fournit une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou le choix des options prévues.

La personne décide d'être réinstallée afin de garder son poste

La Directive sur la réinstallation du CNM s'applique.

Priorité d'employé-e excédentaire

Il s'agit d'une priorité de nomination accordée aux personnes excédentaires (personnes employées pour une période indéterminée que la présidence a informées officiellement par écrit qu'elles sont déclarées excédentaires) afin de leur permettre d'être nommées à d'autres postes de l'Agence.

La personne accepte une offre d'emploi raisonnable

- Une offre d'emploi raisonnable est une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. Elle comprend le transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de la personne salariée. La personne excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de la personne, selon la définition de la Directive sur les voyages du CNM.
- En cas de nomination à un niveau inférieur, le salaire de la personne est protégé jusqu'à ce qu'elle soit nommée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste auquel elle a été déclarée excédentaire.
- Le recyclage est fourni au besoin (partie IV).

La personne refuse une offre d'emploi raisonnable

- Mise en disponibilité, mais au moins six mois après le début de la période de priorité d'employé-e excédentaire
- Préavis d'un mois avant la mise en disponibilité
- Période de priorité de mise en disponibilité d'un an
- Indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension

Priorité d'employé-e excédentaire

- Il s'agit d'une priorité de nomination accordée aux personnes excédentaires (personnes employées pour une période indéterminée que la présidence a informées officiellement par écrit qu'elles sont déclarées excédentaires) afin de leur permettre d'être nommées à d'autres postes de l'Agence.
- La période pour trouver une offre d'emploi raisonnable est de 12 à 16 mois, selon l'option choisie.
- Le montant forfaitaire est égal à la rémunération régulière versée pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire, jusqu'à un maximum de six mois.
- La rémunération en remplacement de la période excédentaire peut être autorisée si la personne démissionne avant la fin des 12 mois de la période de priorité d'excédentaire.
- Le montant ne peut pas dépasser celui que la personne aurait touché si elle avait choisi l'option b).
- Si elle choisit l'option b) et qu'elle est âgée de 55 à 59 ans (groupe 1) ou de 60 à 64 ans (groupe 2) et a accumulé au moins 10 années de service, elle pourrait être exemptée de la réduction de la pension. Cette disposition s'applique en vertu de l'ARE, mais elle est aussi prévue par le Régime de retraite de la fonction publique (www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/regime-retraite/enseignements-regime/admissibilite-prestation-retraite-age-60-ans-reamenagement-effectifs-exoneration-reduction-pension.html).
- Les fonctions de la personne salariée cessent à la date de sa démission.
- La personne est inadmissible à la rémunération en remplacement si elle a refusé une offre d'emploi raisonnable pendant la période de priorité d'excédentaire.
- Elle recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

Employé-e optant

- L'employé-e optant désigne une personne nommée pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et qui n'a pas reçu de la présidence une garantie d'offre d'emploi raisonnable. La personne a 120 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.4 de la Politique.
- La personne optante doit présenter par écrit son choix de l'une des trois options énumérées à la section 6.4 de la Politique pendant la période de 120 jours de réflexion. Elle ne peut changer d'option lorsqu'elle a fait son choix par écrit.
- Si elle ne communique pas son choix, l'option a) s'appliquera par défaut.
- Si la personne optante choisit l'option b) ou c), elle a droit à 1 200 \$ pour des services de planification financière et d'orientation professionnelle (6.4.6).
- Elle est inadmissible aux options a), b) ou c) si une offre d'emploi raisonnable qui ne nécessite pas de réinstallation lui est présentée pendant la période de réflexion et avant la réception de son choix par écrit.

Option A

Période de priorité d'excédentaire de 12 mois pour accepter une offre d'emploi raisonnable

Il s'agit d'une des trois options offertes à une personne optante à qui la présidence ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces 12 mois, la personne sera mise en disponibilité. La personne qui exerce cette option ou qui est présumée l'exercer est excédentaire.

Lorsqu'une personne excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de 12 mois, la présidence peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de 6 mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que la personne aurait touché si elle avait choisi l'option b), soit la mesure de soutien à la transition.

L'Agence fera tout effort raisonnable pour placer une personne excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

Option B

Mesure de soutien à la transition

Une mesure de soutien à la transition (MST) est un paiement versé à la personne optante. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de l'Agence (voir l'annexe A).

Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies à la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence. La personne qui choisit cette option doit démissionner, mais elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans.

Option C

Indemnité d'études

L'indemnité d'études correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 17 000 \$ pour le remboursement des droits de scolarité d'un établissement d'enseignement et le coût des livres et du matériel pertinents, appuyés par un reçu. Les personnes qui choisissent l'option c) ont le choix entre deux sous-options :

La personne accepte une offre d'emploi raisonnable

- Le cas échéant, elle est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration.
- En cas de nomination à un niveau inférieur, le salaire de la personne est protégé jusqu'à ce qu'elle soit nommée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste auquel elle a été déclarée excédentaire.
- De plus, en cas de nomination à un niveau inférieur, la personne se voit accorder une priorité de réintégration à un poste de niveau équivalent ou supérieur à celui de son poste

La personne refuse une offre d'emploi raisonnable

- Mise en disponibilité, mais au moins six mois après le début de la période de priorité d'excédentaire
- Préavis d'un mois avant la mise en disponibilité
- La personne est mise en disponibilité avec droit de priorité pendant 12 mois.
- Indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension

La personne n'a reçu aucune offre d'emploi raisonnable dans les 12 mois de la période de priorité d'excédentaire

- Préavis d'au moins un mois avant la mise en disponibilité
- La priorité de mise en disponibilité désigne une priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées aux postes de l'Agence pour lesquels la présidence les juge qualifiées. La nomination d'une personne bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.
- La personne est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration, le cas échéant.

Échange de postes

- L'Agence doit participer au processus d'échanges de postes.
- L'échange a lieu lorsqu'une personne optante ou une personne excédentaire en raison de l'option 6.4.1a) qui souhaite rester à l'Agence échange son poste avec une personne non touchée (remplaçante) qui souhaite quitter l'Agence avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.
- Seule la personne optante et excédentaire parce qu'elle a choisi l'option a) peut être affectée à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'Agence.

Option B or C(i) - Démission de l'ACIA

- La personne reçoit un ou des montant(s) forfaitaire(s) dont la valeur varie de 4 à 52 semaines de salaire. Les personnes comptant de 16 à 29 années de service ont droit au montant maximal.
- Elle a droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La direction fixe la date de cessation d'emploi.
- La personne renonce à tout droit d'être renommée en priorité dès l'acceptation de sa démission.
- Si elle choisit l'option b) et qu'elle est âgée de 55 à 59 ans (groupe 1) ou de 60 à 64 ans (groupe 2) et a accumulé au moins 10 années de service, elle pourrait être exemptée de la réduction de la pension. Cette disposition s'applique en vertu de la Politique sur la transition en matière d'emploi, mais elle est aussi prévue par le Régime de retraite de la fonction publique (www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/regime-retraite/enseignements-regime/admissibilite-prestation-retraite-age-60-ans-reamenagement-effectifs-exoneration-reduction-pension.html).
- Si la personne choisit l'option c)(i), elle recevra la MST précisée ci-dessus et l'indemnité d'études (maximum de 17 000 \$ sur présentation de reçus).

Option C(ii) - Congé sans solde pendant un maximum de 2 ans

- Préavis d'au moins un mois avant la mise en disponibilité
- La priorité de mise en disponibilité désigne une priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées aux postes de l'Agence pour lesquels la présidence les juge qualifiées. La nomination d'une personne bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.
- La personne est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration, le cas échéant.