

ARC-SEI – APPENDICE C : PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS



Réaménagement des effectifs

L'ARC a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi. (Objectifs)

Il y a réaménagement des effectifs lorsque le Commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou la diversification des modes de prestation des services. (définition de « réaménagement des effectifs »)

Avis à l'AFPC

Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, l'ARC informe confidentiellement par écrit, au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce du réaménagement, l'AFPC. L'information doit comprendre le nom et l'emplacement des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau. (2.1.1)

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

L'employé touché est un employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services POURRAIENT ne plus être requis. (définition d'« employé touché » et 1.1.5) Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'ARC offre à tous les employés dont l'unité de travail sera transférée le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme des employés visés par une situation de réaménagement des effectifs. (3.1.1)

L'ARC fournit directement à l'AFPC des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au Processus d'administration du statut privilégié. (1.1.36)

Programmes de départ volontaire

Après la transmission des avis d'employé touché, l'ARC met en place un programme [interne] de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq (5) employés touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. (6.2.1) Les employés disposent d'au moins trente (30) jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme. (6.2.1e) Les employés 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 réaménagement des effectifs

L'employé touché recevra un avis écrit lui offrant une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou le statut d'employé optant, auquel cas il devra choisir l'une des quatre options proposées. (1.1.5)

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

L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

Employé optant n'ayant reçu aucune garantie d'offre d'emploi raisonnable

Avis écrit de réinstallation d'une unité de travail

Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. (3.1.2) Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité de travail, ou si l'employé ne fait pas part de son intention de déménager dans les six (6) mois, le Commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice.

La personne décide de ne pas être réinstallée

Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité de travail, ou si l'employé ne fait pas part de son intention de déménager dans les six (6) mois, le Commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice. (3.1.2)

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

La Directive sur les voyages d'affaires de l'ARC et la Directive sur la réinstallation de l'ARC s'appliquent.

Statut privilégié d'excédentaire

Dans le cadre du Programme de dotation de l'ARC, un droit à un statut privilégié, pour une nomination au sein de l'ARC aux employés excédentaires leur permettant d'être nommés à d'autres postes dans l'ARC sans recours en matière de dotation.

La personne accepte une offre d'emploi raisonnable

- L'offre d'emploi raisonnable est habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas, et prévoit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. (définition d'« offre d'emploi raisonnable »)
- En cas de nomination à un niveau inférieur, le salaire de la personne est protégé jusqu'à ce qu'elle soit nommée ou mutée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste auquel elle a été déclarée excédentaire. (5.1.1 et 5.1.2)
- Dans la mesure du possible, l'ARC s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un statut privilégié de réintégration. (1.1.37)
- Recyclage 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 excédentaire
- Préavis d'un mois avant la mise en disponibilité
- Statut privilégié de mise en disponibilité pour une période de quinze (15) mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date du licenciement
- Indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension

Statut privilégié d'excédentaire

- Dans le cadre du Programme de dotation de l'ARC, un droit à un statut privilégié, pour une nomination au sein de l'ARC aux employés excédentaires leur permettant d'être nommés à d'autres postes dans l'ARC sans recours en matière de dotation.
- Statut privilégié d'excédentaire pendant 16 à 20 mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.
- Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1a) propose de démissionner avant la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire, le Commissaire 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 six (6) mois.
- iii. L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer au sein de l'ARC un employé excédentaire au cours de sa période d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'ARC fera également tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire dans le secteur fédéral (Annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques) dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'ARC concernant les voyages.
- Le montant ne peut pas dépasser celui que la personne aurait touché si elle avait choisi l'option B.
- Exonération de la réduction de la pension si la personne est âgée de 55 à 59 ans (groupe 1) ou de 60 à 64 ans (groupe 2), a accumulé au moins 10 années de service et a choisi l'option B.
- Les fonctions de l'employé 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.
- Indemnité de départ au taux de mise en disponibilité

Employé optant

- Un échange a lieu lorsqu'un employé optant ou un employé excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1a) qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.
- L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes dans les cent-vingt (120) jours civils avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de 6.1.3 (choix d'une option).
- Seul l'employé optant, et l'employé excédentaire qui est excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1a), peut échanger dans un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'ARC.
- Si un échange de postes est offert pendant la période de priorité d'employé excédentaire de l'option a), la mesure de soutien à la transition est réduite d'une semaine pour chaque semaine entre le début de la période de priorité et la date à laquelle l'échange a été offert.

Option A : Statut privilégié d'excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable

Ce statut est l'une des options offertes à un employé optant qui a choisi l'option 6.4.1a) et auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

La durée de la période de statut privilégié d'employé excédentaire est basée sur le nombre d'années de service de l'employé dans la fonction publique le jour où l'employé est informé par écrit Commissaire qu'il est un employé optant :

- Les employés ayant moins de dix (10) ans de service sont admissibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de douze (12) mois.
- Les employés ayant entre dix (10) et vingt (20) ans de service sont admissibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de quatorze (14) mois.
- Les employés ayant plus de vingt (20) ans de service sont admissibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de seize (16) mois.

L'ARC fera également tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire dans le secteur fédéral (Annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques) dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'ARC concernant les voyages.

La personne accepte une offre d'emploi raisonnable

- Admissibilité au recyclage, à la protection salariale ou au statut privilégié d'excédentaire, le cas échéant.
- En cas de nomination à un poste de niveau inférieur, son salaire 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.
- Dans la mesure du possible, l'ARC s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un statut privilégié de réintégration.
- Recyclage 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'excédentaire
- Préavis d'un mois avant la mise en disponibilité
- Statut privilégié d'excédentaire (15 mois)
- Définition de « priorité de mise en disponibilité »
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension.

Option B : Mesure de soutien à la transition (MST)

La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire, calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B, versé à l'employé optant. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé qui choisit cette option doit démissionner, mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

Option C : Indemnité d'études

L'indemnité d'études correspond à la MST (6.4.1b)) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé qui choisit l'option 6.4.1c) a deux choix :

Programme d'échange de postes

- Un échange a lieu lorsqu'un employé optant ou un employé excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1a) qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.
- L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes dans les cent-vingt (120) jours civils avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de 6.1.3 (choix d'une option).
- Seul l'employé optant, et l'employé excédentaire qui est excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1a), peut échanger dans un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'ARC.
- Si un échange de postes est offert pendant la période de priorité d'employé excédentaire de l'option a), la mesure de soutien à la transition est réduite d'une semaine pour chaque semaine entre le début de la période de priorité et la date à laquelle l'échange a été offert.

Option B or C(i) - Démission de l'ARC

- Montant(s) forfaitaire(s). Montant(s) forfaitaire(s) dont la valeur varie de 4 à 52 semaines de salaire (annexe B). Les personnes comptant de 16 à 29 années de service ont droit au montant maximal.
- Indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi
- Ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.
- Si la personne 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](#).
- 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

- La personne reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour suivre une formation.
- L'employé qui choisit l'option 6.4.1c)(ii) et qui n'a pas fourni à l'ARC une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré comme un employé démissionnaire et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.
- Au cours de cette période, l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur au régime d'avantages sociaux et au régime de retraite, conformément à la Loi sur la pension de la fonction publique.
- À la fin des deux ans, la personne est mise en disponibilité, sauf si elle a trouvé un autre emploi.
- Statut privilégié de mise en disponibilité pour une période de quinze (15) mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date du licenciement.