

# PARCS CANADA : PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS



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

## Réaménagement des effectifs

C'est la politique de l'Agence 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. Ceci ne devrait pas être confondu comme étant une continuation d'un poste ou d'une fonction, mais bien comme un emploi continu.

Le réaménagement des effectifs désigne une situation qui se produit lorsque le directeur général de l'Agence 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-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

## Avis à l'AFPC

Dans tous les cas de réaménagement des effectifs touchant des employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le directeur général de l'Agence informe confidentiellement la présidence nationale de l'Alliance le plus tôt possible et jamais moins de deux (2) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

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

L'employé-e touché est un employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services POURRAIENT ne plus être requis (définition d'« employé-e touché » et 1.1.5). Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence offre à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré 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'Agence doit examiner la situation de chaque employé-e touché chaque année ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé-e touché, afin de déterminer si la personne conservera ou non ce statut (1.1.38), puis l'en aviser dans les cinq jours ouvrables après cette décision (1.1.39).

## Programme de départ volontaire

Après la transmission des avis aux personnes touchées, l'Agence 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-e touché recevra un avis écrit lui offrant une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou le statut d'employé-e optant, auquel cas il devra choisir l'une des quatre options proposées (1.1.5 a) et b)).

### Employé-e excédentaire ayant reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable

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

### Personne optante 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. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'Agence peut garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options de la section 6.4 du présent appendice.

### La personne décide de ne pas être réinstallée

Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'Agence peut lui garantir une offre d'emploi raisonnable ou lui offrir les options de la section 6.4 du présent appendice (3.1.2).

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

Les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues dans la fonction publique, ainsi que ses frais de réinstallation, sont assumés par l'Agence. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément à la Politique sur les voyages et au Programme de réinstallation intégré (1.1.18).

### Priorité d'employé-e excédentaire

Il s'agit d'une priorité de nomination accordée par le directeur général de l'Agence à un employé-e excédentaire afin de lui permettre d'être nommé à un autre poste à l'Agence selon le principe du mérite individuel et sans recours.

#### La personne accepte une offre d'emploi raisonnable

- Une offre d'emploi raisonnable désigne 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. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada.
- 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 (5.1.1 et 5.1.2).  
to salary protection.
- Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.
- 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

### Statut privilégié d'excédentaire

- La priorité d'employé-e excédentaire désigne une priorité de nomination accordée par le directeur général de l'Agence à un employé-e excédentaire afin de lui permettre d'être nommé à un autre poste à l'Agence selon le principe du mérite individuel et sans recours.
- 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.
- L'Agence fera tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'Agence fera également tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire dans la fonction publique dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'Agence concernant les voyages.
- Le montant ne peut pas dépasser celui que la personne aurait touché si elle avait choisi l'option B.
- La personne bénéficie de l'exonération de la réduction de la pension si elle 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-e 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.

### Personne optante

- L'employé-e optant est un employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu du directeur général de l'Agence une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la section 6.4 du présent appendice.
- L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.
- S'il ne communique pas son choix, l'option A s'appliquera par défaut.
- La personne 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 options offertes à un employé-e optant auquel le directeur général de l'Agence ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.
- a) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (i) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option A.
  - (ii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option A propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, le directeur général de l'Agence 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. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé-e aurait touché s'il avait choisi l'option B, soit la mesure de soutien à la transition.
  - (iii) L'Agence fera tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'Agence fera également tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire dans la fonction publique dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'Agence concernant les voyages.

#### 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 un employé-e optant. Les années de service correspondent au total des années de service dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence, pour lequel l'employé-e n'a pas déjà reçu une MST, plus les années de service accomplies avec l'Agence. L'employé-e 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 est une MST (voir option B) plus un montant ne dépassant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des dépenses acquittées d'un employé-e optant pour les frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et le coût des livres et de l'équipement pertinents. Deux options s'offrent aux employés qui choisissent l'option C.

#### La personne accepte une offre d'emploi raisonnable

- La personne est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration, le cas échéant.
- 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 au taux maximum du poste qu'elle occupait lorsqu'elle a été déclarée excédentaire ou mise en disponibilité.
- 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 antérieur.
- 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'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

#### La personne ne reçoit aucune offre d'emploi raisonnable pendant la période de statut privilégié 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, qui permet au directeur général de l'Agence de les nommer en priorité sur la base du mérite individuel et sans recours, aux postes pour lesquels il les juge qualifiées à l'Agence. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la mise en disponibilité en conformité avec la politique de dotation de Parcs Canada, section 4.1 ou à compter du licenciement en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13.
- La personne est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration, le cas échéant.

### Échange de postes

- L'Agence va développer et mettre en œuvre un processus d'échange de postes.
- L'échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire en raison de l'option 6.4.1a) qui souhaite rester à l'Agence échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui souhaite quitter l'Agence avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.
- Seuls les employés optants et les employés excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1a) peuvent occuper un poste d'une durée indéterminée qui demeure à l'Agence.

#### Option B ou C(i) : Démission de l'Agence Parcs Canada

- 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.
- Renonciation à tout droit d'être renommé en priorité.
- 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-e qui choisit l'option C(ii) et qui n'a pas fourni au directeur général de l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire de l'Agence et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.
- Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite* de la fonction publique.
- À la fin des deux ans, la personne est mise en disponibilité, sauf si elle a trouvé un autre emploi.
- La personne est mise en disponibilité avec droit de priorité pendant 12 mois.