

****Appendice « C »**

Appendice sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l'AFPC

Table des matières

- Généralités
 - **Application
 - Convention collective
 - Objectifs
 - **Définitions
 - Surveillance
 - **Documents de référence
 - Demandes de renseignements
- Partie I – Rôles et responsabilités
 - **1.1 ARC
 - 1.2 Employés
- Partie II – Avis officiel
 - 2.1 ARC
- Partie III – Réinstallation d'une unité de travail
 - **3.1 Généralités
- Partie IV – Recyclage
 - 4.1 Généralités
 - 4.2 Employés excédentaires
 - **4.3 Personnes mises en disponibilité
- Partie V – Protection salariale
 - 5.1 Poste d'un niveau inférieur
- Partie VI – Options offertes aux employés
 - **6.1 Généralités
 - **6.2 Programmes de départ volontaire
 - **6.3 Échange de postes
 - **6.4 Options
 - 6.5 Prime de maintien en fonction

- Partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services
 - Préambule
 - 7.1 Définitions
 - 7.2 Généralités
 - 7.3 Responsabilités
 - 7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services
 - 7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs
 - 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
 - 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
 - 7.8 Remboursement
 - 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ
- Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension
- Annexe B – Mesure de soutien à la transition

Généralités

****Application**

Le présent appendice à la convention collective s'applique à tous les employés nommés pour une période indéterminée représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour qui l'Agence du revenu du Canada (ARC) est l'employeur. À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes de prestation des services.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont le Programme de dotation de l'ARC est chargé, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, dans l'éventualité de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice sur le réaménagement des effectifs prévaudra.

****Objectifs**

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.

À cette fin, les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels le Commissaire sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable à l'ARC leur sera faite. Les employés pour lesquels le Commissaire ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (Parties VI et VII).

**

Dans le cas d'employés touchés pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC, l'ARC s'engage à aider ces employés à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la Loi sur la Gestion des finances publiques (LGFP)).

****Définitions**

Avis de mise en disponibilité

(lay-off notice) – Avis écrit qui est donné à l'employé excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période d'excédentaire.

Commissaire

(Commissioner) – A le même sens que la définition à l'article 2 de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada (Loi sur l'ARC) et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la Loi de l'ARC.

Diversification des modes de prestation des services

(alternative delivery initiative) – Transfert de travail, d'une activité ou d'une entreprise à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Échange de postes

(alternation) – Un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) ou un employé excédentaire qui est excédentaire du fait d'avoir choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester avec l'ARC échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude.

Employé excédentaire

(surplus employee) – Employé nommé pour une période indéterminée et que le Commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé optant

(opting employee) – Employé 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 Commissaire de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent-vingt (120) jours pour envisager et sélectionner une des options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

Employé touché

(affected employee) – Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable

(guarantee of a reasonable job offer) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'ARC faite par le Commissaire à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel le Commissaire

sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. 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.

Indemnité d'étude

(education allowance) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs et à qui le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'étude est un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de dix-sept mille (17 000 \$) dollars.

Mesure de soutien à la transition

(transition support measure) – Une des options offertes à l'employé optant auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. 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.

Mise en disponibilité accélérée

(accelerated lay-off) – Survient lorsqu'un employé excédentaire fait demande écrite au Commissaire d'être mis en disponibilité à une date antérieure à celle qui avait été initialement prévue et avec l'approbation du Commissaire. Les droits aux mises en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable

(reasonable job offer) – Offre d'emploi pour une période indéterminée à un autre poste à l'ARC, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. 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. Pour les situations de diversification de mode de prestation de service, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis à la catégorie 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe I, IV et V la LGFP, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité

(laid-off person) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi de l'ARC et qui bénéficie d'un statut privilégié pour une nomination à l'ARC conformément au Programme de dotation de l'ARC.

Processus d'administration du statut privilégié

(preferred status administration process) – Processus dans le cadre du Programme de dotation de l'ARC destiné à faciliter la nomination à l'ARC des personnes bénéficiant d'un statut privilégié.

Réaménagement des effectifs

(workforce adjustment) – Situation qui se produit 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.

Recyclage

(retraining) – Formation en cours d'emploi sur le tas ou toute autre formation destinée à permettre aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité de se qualifier pour les postes vacants prévues ou connues au sein de l'ARC.

Réinstallation

(relocation) – Déplacement géographique autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail

(relocation of work unit) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé.

Rémunération

(pay) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'employé excédentaire

(surplus status) – Un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

Statut privilégié de mise en disponibilité

(lay-off preferred status) – Une personne qui a été mise en disponibilité bénéficie d'un statut privilégié pour nomination sans recours en matière de dotation à un poste au sein de l'ARC pour lequel, selon l'ARC il est qualifié. Le statut privilégié est accordé pour une période de quinze (15) mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date du licenciement en vertu du paragraphe 51(1)(g) de la Loi de l'ARC.

****Statut privilégié d'employé excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable**

(a surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer) – Une des options offertes à un employé optant qui a choisi l'option 6.4.1(a) et auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Statut privilégié de réintégration

(preferred status for reinstatement) – Statut privilégié de nomination accordé en vertu du Programme de dotation de l'ARC, à certains employés dont le salaire est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Statut privilégié d'excédentaire

(surplus preferred status) – 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.

Surveillance

L'application de l'appendice sur le réaménagement des effectifs sera surveillée par l'ARC.

****Documents de référence**

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- Programme de dotation de l'ARC
- Loi sur l'Agence du revenu du Canada
- Loi sur la Gestion des finances publiques
- Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.
- Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, articles 79 et 81
- Directive sur la réinstallation de l'ARC
- Directive sur les voyages d'affaires de l'ARC
- Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'AFPC ou aux agents responsables pour l'ARC faisant partie de la Section corporative de réaménagement des effectifs.

Les demandes de renseignements des employés concernant leur droit à un statut privilégié de nomination doivent être faites aux conseillers en ressources humaines de l'ARC.

Partie I – Rôles et responsabilités

1.1 ARC

1.1.1 Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'ARC de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'ARC, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'ARC réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, et sur l'ARC.

1.1.3 Quand c'est approprié, l'ARC doit

- a. créer des comités chargés du réaménagement de ses effectifs survenant au sein;
- b. informer l'AFPC des agents responsables qui administreront le présent appendice.

1.1.4 L'ARC crée des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de ses employés touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Lorsque le Commissaire conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé par écrit.

La lettre doit également indiquer si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le Commissaire et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée; ou
- l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 du présent appendice car le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de la mise en disponibilité de l'employé.

1.1.6 Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable aux employés assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC.

**

1.1.7 Si le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il donnera cent vingt (120) jours pour examiner les trois

(3) options expliquées à la partie VI du présent appendice à tous les employés optant avant qu'une décision soit requise. Si l'employé ne choisit pas une option, il sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1 a) une période de statut privilégié excédentaire pour obtenir une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'un employé touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le Commissaire doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice à l'employé.

1.1.9 L'ARC informe et consulte les représentants de l'AFPC de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'ARC communiquera aux représentants de l'AFPC le nom et le lieu de travail des employés touchés.

1.1.10 Lorsque l'employé n'est pas considéré apte pour une nomination, l'ARC informe par écrit l'employé et l'AFPC des raisons de la décision; elle doit aussi communiquer toute pièce jointe.

1.1.11 L'ARC doit fournir à cet employé une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel à l'employé auquel s'applique le présent appendice que l'employé est assujéti à un réaménagement des effectifs.

1.1.12 Le Commissaire applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaire soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsque l'employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.13 L'ARC doit conseiller et renseigner ses employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière à l'ARC.

1.1.14 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalent à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé.

L'ARC évite de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées.

1.1.15 L'ARC nomme le plus grand nombre possible d'employés touchés, excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou identifiera d'autres postes (réels ou anticipés) pour lesquels les personnes peuvent être recyclés.

1.1.16 L'ARC réinstalle, s'il y a lieu, ses employés touchés, excédentaires et les personnes mises en disponibilité.

1.1.17 Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être nommés à un autre poste, à la condition :

- qu'il n'y ait aucun « individu bénéficiant d'un statut privilégié » qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou
- qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.18 L'ARC assume les frais de déplacement pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation dans le nouvel emplacement. Ces frais doivent être conformes aux directives de l'ARC sur les voyages d'affaires et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la Directive sur la réinstallation, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.20 Aux fins de la Directive sur les voyages d'affaires de l'ARC, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'ARC sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

**

1.1.21 Pour la période de statut privilégié, l'ARC paiera les coûts salariaux, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité en conformité avec la convention collective et les politiques de l'ARC, de même que tous les frais autorisés liés à la mise en disponibilité et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur.

1.1.22 L'ARC protège le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et le statut privilégié d'excédentaire de l'employé nommé pour une période indéterminée à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.23 L'ARC examine son utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, l'ARC évite d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les consultants, les contractuels, et de services de sous-traitance, ou les autres personnes susmentionnées si cela faciliterait la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.24 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité jouissent du statut privilégié même pour ces emplois de courte durée.

1.1.25 L'ARC peut mettre en disponibilité un employé excédentaire à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le lui demande par écrit.

1.1.26 L'ARC donne aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits

en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis doit être transmise à l'AFPC.

1.1.27 Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.28 L'ARC doit présumer que les employés désirent être nommés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.29 L'ARC fournit aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus. De plus, l'ARC devra affecter à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant ou une personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'individu;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le processus d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à l'intention de l'employé, suivi par l'ARC, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d. la préparation d'un curriculum vitae;
- e. les droits et obligations de l'employé;
- f. la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé (le processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien

- à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
 - i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « le statut privilégié d'employé excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « une mesure de soutien à la transition » et « une indemnité d'études »;
 - j. le Guichet-Emplois du Gouvernement du Canada et les services disponibles;
 - k. les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
 - l. aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande aux fins d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
 - m. la préparation aux entrevues;
 - n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé jouit du statut privilégié et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
 - o. aviser l'employé que le refus d'une offre d'emploi raisonnable nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé,
 - p. l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans le secteur fédéral (Annexe I, IV et V de la LGFP) à un employé excédentaire pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC;
 - q. aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice; et,
 - r. le programme d'aide aux employés (PAE).

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'un employé, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel l'employé et le gestionnaire délégué consentent par écrit.

1.1.31 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.32 L'employé excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement, avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle le Commissaire accepte par écrit sa démission.

1.1.33 L'ARC établit et modifie les procédures de dotation afin de trouver les moyens les plus efficaces et les plus efficaces permettant de maximiser les possibilités de nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 L'ARC fait activement la promotion des compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité au sein de l'ARC, à moins que ces individus n'aient avisé l'ARC par écrit qu'ils n'étaient pas disponibles pour une nomination.

1.1.35 L'ARC détermine, dans la mesure du possible, les professions où il y a pénurie de compétences au sein de l'ARC et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

1.1.36 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.

1.1.37 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.

1.2 Employés

1.2.1 Les employés ont le droit d'être représenté par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice de :

- a. chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'ARC, à moins qu'ils n'aient informé celle-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. fournir promptement à l'ARC les renseignements (dont un curriculum vitae) qui aideront celle-ci dans ses démarches en vue d'une nomination;
- d. s'assurer que l'ARC peut les joindre facilement, et se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation en vue d'occasions de nomination;
- e. étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

**

1.2.3 Les employés optants doivent :

- a. envisager les options formulées à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé optant.
- c. soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

Partie II – Avis officiel

2.1 ARC

2.1.1 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.

Partie III – Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'ARC offre à tous les employés dont l'unité de travail sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 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 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.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.16 à 1.1.19.

3.1.4 L'ARC s'efforce de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé à qui le Commissaire garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV – Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la nomination des employés touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'ARC doit faire

tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant; ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'ARC est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le Commissaire approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b. qu'aucun autre employé excédentaire ou personne mise en disponibilité jouissant du statut privilégié n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 L'ARC s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire et le gestionnaire délégué.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en oeuvre, sa poursuite et l'achèvement sont assujettis au rendement satisfaisant de l'employé.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire a le droit d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'ARC ne soit disposée à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire si l'ARC ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage avec l'approbation de l'ARC pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales de dotation précisées dans le Programme de dotation de l'ARC sur les exigences de dotation pour les nominations au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre individu bénéficiant d'un statut privilégié qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que l'ARC n'est pas en mesure de justifier sa décision de ne pas recycler la personne. Cette décision sera communiquée par écrit.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par l'ARC est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est

inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V – Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Programme de dotation de l'ARC.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou d'être mis en disponibilité.

Partie VI – Options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou il peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura 120 jours pour envisager les trois (3) options dans la section 6.4 mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision. L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à la section 6.3 de la présente appendice dans les cent-vingt (120) jours civils avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des

trois (3) options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent-vingt (120) jours de réflexion. L'employé ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

L'ARC acheminera une copie du choix de l'employé à l'Alliance.

**

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1 a), statut privilégié d'employé excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent-vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

6.1.6 L'Employeur doit faire parvenir sans délai à l'AFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité.

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employés à quitter l'ARC lorsqu'ils sont placés en statut touché avant leur participation à un processus de maintien en poste ou à obtenir accès aux options, et ne s'applique pas si le gestionnaire délégué peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employés touchés dans l'unité de travail.

**

6.2.1 L'ARC met en place un programme 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. Ce dit programme :

- a. fait l'objet d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- b. ne doit pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, l'ARC précise le nombre de postes qu'elle

- prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- c. entre en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis aux employés;
 - d. entre en vigueur avant que l'ARC entame son processus de maintien en poste;
 - e. accordent aux employés une période de réflexion d'au moins trente (30) jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
 - f. permettent aux employés de choisir parmi les options 6.4.1b), c)(i);
 - g. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

**

6.3 Échange de postes

**

6.3.1 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant ou un employé excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1(a) 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.

**

6.3.2

- a. Seul l'employé optant, et l'employé excédentaire qui est excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1 (a), peut échanger dans un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'ARC.
- b. Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

**

6.3.3 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a). Il incombe cependant à la direction de décider si l'échange de postes proposé résultera à conserver les compétences nécessaires pour répondre aux besoins actuels du poste et à ceux de l'ARC.

6.3.4 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**

6.3.5 L'employé optant ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'un employé non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.6 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employés de même groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.7 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employés concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé mais peut se faire après l'échéance de la période de 120 jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

****6.4 Options**

6.4.1 Seul l'employé optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura le choix entre les options suivantes :

- a. Une période de statut privilégié d'excédentaire pour trouver une 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 éligibles 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 éligibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de quatorze (14) mois.
 - Les employés ayant plus de vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de seize (16) mois.
 - i. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de la période de statut privilégié d'excédentaire, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC. L'employé qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisie, est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé, ladite période de statut privilégié d'excédentaire sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent-vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option 6.4.1 a).
 - iii. Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1 a) 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. Le

montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option 6.4.1 b), la Mesure de soutien à la transition.

iv. 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 (Annexe I, IV et V de la LGFP) dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'ARC concernant les voyages.

ou

b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir annexe B). 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.

ou

c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option 6.4.1 b) ci-dessus) 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 6.4.1(c) :

- i. choisit de démissionner de l'ARC et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. 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 ;

ou

- ii. reporte sa date de départ et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. 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 retraite de le secteur fédéral. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC, sauf s'il a trouvé un autre emploi à l'ARC.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option 6.4.1 b) ou 6.4.1 c) ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option 6.4.1 b) ou l'option 6.4.1 c)(i) ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option 6.4.1 c)(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 démissionné et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.

6.4.6 Tous les employés optants droit à un montant maximum de mille deux cents dollars (1200 \$) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 Une personne qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à l'ARC rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa

nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'article 6.4.7, la personne qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pertinents pour lesquels elle ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 Le Commissaire doit s'assurer que le paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1 a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire où il bénéficie du statut privilégié, il devient inadmissible au paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation du paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

****6.5 Prime de maintien en fonction**

6.5.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes de prestation des services.

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction ne bénéficieront pas d'un statut privilégié de nomination à l'ARC.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'ARC ou embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a

fermeture totale d'une installation et que des emplois doivent être abolis à l'ARC :

- a. dans des régions éloignées du pays; ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'ARC ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, le Commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'ARC :

- a. sont réinstallées ailleurs; et
- b. que le Commissaire de l'ARC décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c. que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, le Commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'ARC est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes de prestation des services :

- a. lorsque des unités de travail de l'ARC sont touchées par la diversification des modes de prestation des services;
- b. lorsque le Commissaire de l'ARC décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et

- c. lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, le Commissaire verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employés;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources; et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;
- le besoin de l'employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'ARC.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'un travail, d'une activité ou d'une entreprise de l'ARC à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé** (termination of employment) le fait de mettre fin à un

emploi conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'ARC.

7.2 Généralités

L'ARC, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins cent-quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis aux Éléments de l'AFPC de son intention.

L'avis aux Éléments de l'AFPC comprendra :

1. le programme envisagé pour les DMPS;
2. la raison de la DMPS; et
3. le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'ARC et des Éléments de l'AFPC. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé pour l'aider à déterminer si l'employé doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour

s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation aux Éléments de l'AFPC. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'ARC ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes de prestation des services. Les employés touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes de prestation des services :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii. reconnaissance de l'emploi continu dans le secteur fédéral, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes

régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;

- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) pour cent du salaire annuel à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs indéterminés du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;

- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants :
prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera au Commissaire de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employés directement touchés par la diversification des modes de prestation des services d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'ARC dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes de prestation des services, l'ARC doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans le cas des formules de transition de catégorie 3, l'ARC peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois. Lorsque, à la satisfaction de l'ARC, l'employé n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le Commissaire peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par le Commissaire conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, le Programme de dotation de l'ARC s'appliquera aux employés qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes de prestation des services verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'ARC pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi à l'ARC et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle à l'ARC, l'ARC lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour

où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 L'individu qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre l'ARC à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 L'individu qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste à l'ARC soit embauché par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente

partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans le secteur fédéral aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1; ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant involontairement mis en disponibilité le jour où son emploi à l'ARC prend fin.

Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la

durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans le secteur fédéral (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de le secteur fédéral et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

Annexe B – Mesure de soutien à la transition

Le tableau reflète la mesure de soutien à transition des années de service au paiement en semaines de rémunération.

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28

Le tableau reflète la mesure de soutien à transition des années de service au paiement en semaines de rémunération.

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52

Le tableau reflète la mesure de soutien à transition des années de service au paiement en semaines de rémunération.

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Remarque

Les années de service consistent au nombre total d'années de service au sein de l'ARC et des ministères ou organismes de le secteur fédéral dont les noms figurent à l'annexe I, IV et V de la Loi sur la Gestion des finances publiques (LGFP).

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période permanente, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la convention collective s'ajoutent à la MST.

****Appendice « D »**

Protocole d'entente entre l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) concernant un paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes

Le présent protocole d'entente a pour but de donner effet à l'entente convenue entre l'ARC et l'AFPC lors de leurs négociations pour le renouvellement de la convention collective qui vise l'unité de négociation de l'Exécution des programmes et des services administratifs.

L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) aux titulaires de postes au sein du groupe EPSD à la date de signature de la convention collective.

Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein du groupe EPSD pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes.

Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'appendice E – Protocole d'Entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.