

Fiches d'information concernant l'Appendice sur le réaménagement des effectifs de l'Agence du revenu du Canada

1. Appendice sur le réaménagement des effectifs
2. Qu'est-ce que le réaménagement des effectifs?
3. L'Appendice sur le réaménagement des effectifs et vous
4. Personnes touchées
5. Garantie d'une offre d'emploi raisonnable – personnes excédentaires
6. Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable – personnes optantes
7. Échange de postes
8. Personnes mises en disponibilité
9. Le milieu de travail en évolution
10. Diversification des modes de prestation des services
11. Responsabilités de l'Agence du revenu du Canada
12. Obtenir de l'aide et agir!
13. Glossaire sur le réaménagement des effectifs

Nota : En principe, les mots qui sont en caractères gras dans les fiches d'information se trouvent dans le glossaire.

Fiche d'information 1

Appendice sur le réaménagement des effectifs – Agence du revenu du Canada (ARC)

La présente série de fiches d'information vous fournit des renseignements au sujet de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (Appendice) négocié pour vous, employés et employées de l'ARC. L'Appendice est intégré à votre convention collective. Les présentes fiches, jumelées à l'Appendice, vous serviront de lignes directrices. D'ailleurs, vous trouverez entre parenthèses des renvois aux articles pertinents de l'Appendice.

Il est important de souligner que l'Appendice s'applique seulement aux personnes nommées pour une période indéterminée. Les personnes nommées pour une période déterminée ne sont pas visées par l'Appendice.

L'Appendice renferme certains critères d'application, dont les suivants :

- L'ARC optimise les possibilités d'emploi pour les personnes nommées pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces personnes d'autres possibilités d'emploi (Objectifs).
- Il incombe à l'ARC de veiller à ce que les personnes touchées par un réaménagement des effectifs soient traitées équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'ARC (1.1.1).
- L'ARC réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs (1.1.2).
- Le commissaire applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible (1.1.12).
- L'ARC crée des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage des personnes touchées, excédentaires et mises en disponibilité (1.1.4).
- La **diversification des modes de prestation des services** est guidée par les principes du traitement juste et raisonnable du personnel, de la rentabilité et de la disponibilité des ressources et de l'optimisation des possibilités d'emploi (préambule de la Partie VII).

Même si l'Appendice permet à l'ARC de procéder à des mises en disponibilité, les grands principes qu'il renferme obligent votre employeur à mettre tout en œuvre pour les éviter. Comme le décrivent les autres fiches d'information, ces grands principes sont appuyés par des procédures détaillées particulières visant à minimiser les mises en disponibilité.

Fiche d'information 2

Qu'est-ce que le réaménagement des effectifs?

Le **réaménagement des effectifs** est une situation qui se produit lorsque votre emploi est menacé par :

- un manque de travail (Définitions),
- la suppression d'une fonction (Définitions),
- la **réinstallation** d'une unité de travail (Définitions),
- la fermeture d'un bureau ou d'une installation (6.4),
- la **diversification des modes de prestation des services** (7.1 – c.-à-d. le transfert d'un travail, d'une activité ou d'une entreprise de l'ARC à un employeur à l'extérieur de l'ARC).

Dans certains cas, le réaménagement des effectifs ne vise que certains postes. Dans d'autres cas, il peut cibler des services en entier ou des fonctions. Les situations rattachées à la diversification des modes de prestation des services font appel à des procédures et à des processus particuliers qui sont décrits dans la fiche d'information Diversification des modes de prestation des services.

Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix personnes nommées pour une période indéterminée, l'ARC doit en informer l'Alliance de la Fonction publique du Canada au plus tard 48 heures 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 de personnes touchées, par groupe et par niveau (2.1).

Il est important de souligner que l'Appendice sur le réaménagement des effectifs s'applique seulement aux personnes nommées pour une période indéterminée. Les personnes nommées pour une période déterminée ne sont pas visées par l'Appendice.

Fiche d'information 3

L'Appendice sur le réaménagement des effectifs et vous

L'ARC vous informera par écrit si un **réaménagement des effectifs** vous touche. **Il est important de souligner que l'Appendice sur le réaménagement des effectifs s'applique seulement aux personnes nommées pour une période indéterminée.** Par conséquent, il se peut que les personnes nommées pour une période déterminée et le personnel occasionnel ne soient pas officiellement informés des projets de l'employeur.

L'avis écrit vous renseignera également sur votre statut. Si ce dernier doit changer, l'ARC vous en informera par écrit.

1. **Personne touchée.** Si le commissaire décide que vos services pourraient ne plus être requis, il vous avisera par écrit que vous êtes une **personne touchée** (Définitions). Il peut passer outre à cette étape s'il détermine que vos services ne seront plus requis après une certaine date. En pareil cas, vous recevrez un avis écrit comme on l'explique aux points 2 ou 3. D'autre part, si vos services sont jugés nécessaires, le processus pourrait s'arrêter là pour vous ou l'employeur pourrait rétablir votre statut. (Voir la fiche d'information Personnes touchées.)
2. **Garantie d'une offre d'emploi raisonnable.** Si le commissaire décide que vos services ne sont plus requis après une certaine date et s'il peut prévoir une disponibilité d'emploi pour vous, vous obtiendrez la **garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (1.1.6). Ainsi, vous aurez un **statut privilégié d'excédentaire** jusqu'au moment de recevoir une **offre d'emploi raisonnable**. (Voir la fiche d'information Garantie d'une offre d'emploi raisonnable.)
3. **Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable.** Si le commissaire conclut que vos services ne sont plus requis après une certaine date et s'il y a peu de disponibilité d'emploi, il ne vous présentera aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable. Vous deviendrez alors une **personne optante** et plusieurs options s'ouvriront à vous pour vous permettre de faire la transition à un autre emploi (1.1.7). (Voir la fiche d'information Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable.)
4. **Mise en disponibilité.** Ultiment, il se peut que des personnes soient mises en disponibilité. (Voir la fiche d'information Personnes mises en disponibilité.)

Les projets de **diversification des modes de prestation des services** ne se font pas de la même façon que les autres types de réaménagement des effectifs. Veuillez consulter la fiche d'information Diversification des modes de prestation des services (DMPS) pour des renseignements à ce sujet (Partie VII).

Fiche d'information 4

Personnes touchées

Vous avez reçu un avis écrit du commissaire que vos services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de **réaménagement des effectifs**; vous êtes donc une **personne touchée**.

Des personnes précises ou des groupes de travailleuses et de travailleurs peuvent recevoir ces avis. Cela ne signifie pas nécessairement que votre emploi prendra fin. Cependant, cet avis a pour but de vous « prévenir » que votre situation professionnelle pourrait changer dans l'avenir.

L'ARC doit vous fournir un conseiller personnel pour vous aider à évaluer votre situation (1.1.29 – voir la fiche d'information Obtenir de l'aide et agir!). Si vous croyez que votre poste sera vraisemblablement supprimé, vous pouvez prendre une des mesures suivantes.

- Demander à l'ARC de vous fournir un plan de **recyclage** pour vous aider à vous qualifier pour des vacances prévues ou connues. L'ARC doit faire tous les efforts raisonnables pour fournir un plan de recyclage (4.1.1).
- Demander au commissaire de vous accorder un **statut privilégié d'excédentaire** ou d'avoir accès aux droits prévus pour les personnes optantes, si vous pouvez démontrer que vos tâches n'existent déjà plus (1.1.8).
- Ne rien faire et attendre la suite des événements, à savoir si le commissaire décidera en fin de compte que vos services ne sont plus requis.

Fiche d'information 5

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable – personnes excédentaires

Si vos services ne seront plus requis après une certaine date et si le commissaire prévoit une autre possibilité d'emploi pour vous à l'ARC, vous recevrez un avis écrit renfermant une **garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (1.1.5). L'avis précisera également à quel moment vous aurez le **statut privilégié d'excédentaire**.

Cette garantie signifie que vous devez recevoir une **offre d'emploi raisonnable** avant que votre statut ne change. Une offre raisonnable

- doit concerner un emploi pour une période indéterminée à l'ARC (Définitions)
- sera habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à un niveau plus bas (Définitions)
- concerne un emploi dans votre zone d'affectation, dans la mesure du possible (Définitions)
- pourrait concerner un poste au sein d'un ministère ou d'une agence, pourvu que le poste soit équivalent et que ce soit un transfert sans interruption de vos avantages sociaux (Définitions).

L'ARC se charge de faciliter votre réaffectation (1.1.4) et de faire activement la promotion de vos compétences, à moins qu'elle n'ait été avisée par écrit que vous n'étiez pas disponible pour une nomination (1.1.34). Les personnes qui attendent de recevoir une offre d'emploi raisonnable demeurent des employés de l'ARC et doivent être à la fois mobiles et recyclables (Définitions).

Les **personnes excédentaires** ont droit à un **statut privilégié d'excédentaire** (leur permettant d'être nommées à d'autres postes à l'ARC sans concours et sans droit d'appel). Pour la période d'excédentaire, l'ARC prend à sa charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme le coût de la protection salariale et les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de **recyclage** (1.1.21).

L'ARC doit éviter de vous nommer à un niveau inférieur (dont le taux de salaire maximal est inférieur au taux de salaire maximal de votre poste actuel) sauf si elle a épuisé toutes les autres possibilités (1.1.14). En cas de nomination à un poste d'un niveau moins élevé, votre salaire sera protégé jusqu'à ce que votre nomination ou votre réaffectation ait lieu à un poste de niveau équivalent (5.1.2).

S'il y a lieu, l'ARC doit vous réinstaller (1.1.16) et assumer les frais associés à vos déplacements, pour vous rendre à des entrevues, par exemple (1.1.18). La réinstallation doit être volontaire (1.1.17) et ne peut avoir lieu que lorsqu'il n'y a aucune personne bénéficiant d'un statut privilégié ni aucune personne excédentaire ou **mise en disponibilité** à ce lieu de travail, qui soit intéressée au poste ou qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage (1.1.17). Dans ce cas, les réinstallations sont

réputées être effectuées à la demande de l'employeur (1.1.19) telles que définies dans la politique sur la réinstallation, y compris tous les avantages sociaux qui y sont associés.

Les personnes excédentaires bénéficient du statut privilégié pour être nommées à des postes de durée déterminée pour répondre à des besoins ponctuels à court terme (1.1.24). Si vous acceptez un poste de durée déterminée, votre statut d'employée ou d'employé nommé pour une période indéterminée et votre statut privilégié d'excédentaire seront protégés (1.1.22).

Les personnes excédentaires ont droit à une période de **recyclage** d'une durée maximale de deux ans, à certaines conditions, notamment s'il y a pénurie de personnes qualifiées (4.1.3, 4.2.1). L'ARC doit préparer un plan de recyclage qui vous convient (1.1.30, 4.2.2). Lorsqu'un plan a été approuvé, la date de mise en disponibilité est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage (4.2.5). Pendant votre recyclage, vous continuerez d'être employé par l'ARC et de recevoir la rémunération de votre niveau actuel, à moins que l'ARC ne soit disposée à vous nommer dans le nouveau poste si vous menez votre recyclage à bonne fin (4.2.4). Si l'on vous nomme à un poste de niveau inférieur, vous bénéficierez d'une protection salariale jusqu'à ce que l'on vous nomme à un poste équivalent (5.1.2). Si la période de recyclage n'est pas menée à bonne fin, la date de mise en disponibilité envisagée sera prolongée jusqu'à la fin de la période de recyclage (4.2.6). Si, pendant la période de recyclage, votre rendement n'est pas satisfaisant, le recyclage peut prendre fin (4.2.3).

Si vous refusez une offre d'emploi raisonnable, vous pourrez être mis en disponibilité un mois après votre refus, mais pas avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire (1.1.27).

Une personne excédentaire peut également demander par écrit au commissaire une mise en disponibilité à une date antérieure à la date prévue (1.1.25). Vous pourriez considérer cette possibilité si vous receviez une offre d'emploi ailleurs.

Outre la possibilité d'une nomination à un poste d'une durée indéterminée ou d'une mise en disponibilité, votre statut d'excédentaire pourrait être annulé ou vous pourriez choisir de démissionner (Définitions). Si vous démissionnez, vous serez réputé avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle l'employeur accepte votre démission aux fins de l'indemnité de départ et du rappel de traitement (1.1.32).

L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans l'Appendice, et ils s'y ajoutent (1.1.31).

L'ARC doit vous fournir un conseiller personnel pour vous aider à évaluer votre situation (1.1.29, voir la fiche d'information Obtenir de l'aide et agir!).

Veillez noter qu'en tant que personne excédentaire, vous n'avez pas droit aux options offertes aux **personnes optantes** (6.1.1). Cela inclut le droit à **l'échange de postes** (6.2.2).

Fiche d'information 6

Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable – personnes optantes

Si vos services ne seront plus requis après une certaine date et si le commissaire ne croit pas qu'un autre emploi pourrait vous être offert à l'ARC, vous recevrez un avis écrit indiquant que vous êtes une **personne optante** (1.1.5). Cela signifie que l'on ne peut vous garantir une **offre d'emploi raisonnable** à l'ARC. Cependant, l'ARC doit vous aider à vous trouver un nouvel emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Agence.

En tant que personne optante, vous devez choisir une des trois options qui vous sont offertes dans les 120 jours qui suivent l'avis vous informant de votre statut (6.1.2). Une fois que vous avez signalé votre choix à l'ARC, par écrit, vous ne pouvez pas changer d'option (6.1.3). Si vous n'avez pas fait votre choix à l'intérieur de la période de réflexion de 120 jours, vous serez réputé avoir choisi l'option A (6.1.4).

A. Statut privilégié d'excédentaire pour une période limitée

En choisissant cette option, vous devenez une **personne excédentaire** et bénéficiez d'un **statut privilégié d'excédentaire**, mais seulement pour une période de 12 mois. Cela signifie qu'on peut vous nommer à un poste sans concours et sans droit d'appel (6.3.1a). Si vous choisissez cette option tôt durant la période de réflexion, votre période de priorité d'excédentaire d'une durée d'un an sera prolongée d'un maximum de 120 jours (6.3.1a.i).

L'ARC doit faire tous les efforts raisonnables pour vous placer au sein de l'ARC durant cette période, de même qu'au sein des ministères et des agences du gouvernement, dans votre zone d'affectation (6.3.1a.iii). Si vous ne recevez pas une offre d'emploi raisonnable au cours de cette période, vous serez mis à pied.

Si vous démissionnez durant cette période, vous serez réputé avoir été mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ (1.1.32) et vous pourriez avoir droit à un montant forfaitaire égal à votre rémunération pendant le reste de la période de statut privilégié d'excédentaire, jusqu'à un maximum de six mois (6.3.1.a.ii). Ce paiement ne sera effectué que si vos fonctions ont cessé (6.3.9). Ce montant peut représenter jusqu'à six mois de salaire, mais ne peut être supérieur à celui que vous auriez reçu en choisissant l'option B. Si vous acceptez cette somme, vous renoncez à tous vos droits à une nomination en priorité (6.3.4). Vous n'avez pas droit à ce montant forfaitaire si vous refusez une offre d'emploi raisonnable durant la période de 12 mois (6.3.10). L'approbation de cette rémunération est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable (6.3.11).

B. Mesure de soutien à la transition. Cette option vous donne droit à un montant forfaitaire équivalent à un certain nombre de semaines de rémunération, calculé selon vos années de service (6.3.1b). L'annexe B de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs de votre convention collective précise la méthode employée pour calculer ce montant. Le nombre maximum de semaines applicable à ce paiement est de cinquante-deux (52).

Si vous choisissez cette option, vous devez démissionner. Cependant, votre démission sera considérée comme une mise en disponibilité aux fins du calcul de votre indemnité de départ.

L'ARC fixe la date de votre cessation d'emploi (6.3.2), et vous renoncez à tous vos droits à une nomination en priorité en choisissant cette option (6.3.4).

C. Indemnité d'études. Cette option vous donne droit au montant forfaitaire de l'option B, ainsi qu'à un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. Si vous choisissez cette option, vous devez procéder d'une des deux façons exposées ci-après (6.3.1c). Dans les deux cas, l'ARC fixe votre date de cessation d'emploi (6.3.2).

1. Vous démissionnez. Vous recevrez une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité et vous renoncerez à tous vos droits à une nomination en priorité (6.3.4).
2. Vous prenez un congé non payé d'une période maximale de deux ans et fournissez à votre employeur une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement. L'indemnité d'études peut être versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Cela vous permet de continuer de bénéficier des régimes offerts et de contribuer votre part et celle de l'employeur au régime d'avantages sociaux et au régime de retraite de la fonction publique. Si vous n'avez pas fourni à l'ARC une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les 12 mois suivant votre départ en congé non payé, vous serez réputé avoir démissionné, même si vous serez considéré avoir été mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ (6.3.5.) Au terme de la période de deux ans de congé non payé, si vous n'avez pas trouvé un autre emploi au sein de l'ARC, vous serez mis en disponibilité.

Toutes les personnes optantes ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière (6.3.6).

Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de **réinstallation** est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation de l'option B ou C, vous n'êtes pas admissible à recevoir les paiements rattachés aux options précitées : la

rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire (option A), la mesure de soutien à la transition (option B), l'indemnité d'études (option C) (6.1.5).

Si vous recevez un montant forfaitaire pour une des options précitées et que vous êtes réembauché avant la fin de la période visée par le paiement, vous devrez rembourser une somme calculée au prorata de la période entre la fin du paiement et le début de votre emploi (6.3.7). Si vous réintégrez l'ARC avant la fin de votre programme d'études (option C) et que vos frais de scolarité et les coûts qui y sont associés ne peuvent être remboursés, vous n'aurez pas à rembourser l'indemnité d'études (6.3.8).

La rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire (option A), la mesure de soutien à la transition (option B) et l'indemnité d'études (option C) ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'Appendice (6.3.3). Cependant, l'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de votre convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans l'Appendice, et ils s'y ajoutent (1.1.31).

L'ARC doit vous fournir un conseiller personnel pour vous aider à évaluer votre situation (1.1.29 – voir la fiche d'information Obtenir de l'aide et agir!).

Fiche d'information 7

Échange de poste

Un **échange de postes** permet à une personne d'échanger son poste avec une personne non touchée qui occupe un poste de durée indéterminée et désire quitter l'ARC (6.2.1). Ce processus **ne s'applique qu'aux personnes optantes**, et non aux personnes excédentaires ou mises en disponibilité. Une fois que la personne optante a choisi une option, qu'elle a démissionné, qu'elle a été mise en disponibilité ou qu'elle est devenue personne excédentaire, cette mesure **ne peut s'appliquer que durant la période de 120 jours de réflexion**.

Les personnes nommées pour une période indéterminée qui souhaitent quitter l'ARC peuvent manifester leur intérêt d'échanger leur poste avec ceux de personnes optantes. Cependant, il appartient à la direction de décider si ces échanges auront lieu (6.2.3). Un échange doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente (6.2.4).

La personne optante doit satisfaire aux exigences du poste de remplacement, y compris les exigences linguistiques (6.2.5). Par ailleurs, à moins que la personne qui désire quitter n'effectue pas les fonctions du poste de la personne optante pendant plus de cinq jours, elle doit satisfaire aux exigences du poste excédentaire (6.2.5).

Un échange peut avoir lieu entre des employés de même groupe et niveau (6.2.6). L'échange peut également avoir lieu entre des postes considérés comme équivalents (le taux de rémunération maximal du poste plus élevé n'excède pas de plus de six pour cent le taux de rémunération maximal du poste moins élevé).

L'échange doit avoir lieu à la même date (6.2.7).

Fiche d'information 8

Personnes mises en disponibilité

Vous êtes susceptible d'être mis en disponibilité si :

- vous n'êtes pas mobile
- on ne peut vous recruter en moins de deux ans
- vous demandez à être mis en disponibilité
- vous refusez une **offre d'emploi raisonnable** (1.1.12)

Les personnes optantes qui démissionnent après avoir choisi l'option B (mesure de soutien à la transition) ou l'option C (indemnité d'études) sont également considérées comme étant mises en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ (6.3.1).

Les personnes excédentaires et les personnes optantes ayant choisi l'option A recevront un préavis de mise en disponibilité d'au moins un mois (1.1.26). Cependant, vous ne serez en aucun cas mis en disponibilité dans les six mois qui suivent l'avis de **statut privilégié d'excédentaire** (1.1.27). La période **d'avis de mise en disponibilité** est comprise dans la période de priorité d'excédentaire (Définitions).

Le commissaire est tenu d'appliquer l'Appendice sur le réaménagement des effectifs de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible (1.1.12).

Lorsque vous êtes mis en disponibilité, vous n'êtes plus une employée ou un employé de l'ARC. Toutefois, vous conservez votre **statut privilégié de mise en disponibilité** pendant une période de 15 mois. Ainsi, pendant cette période, vous pouvez être nommé à un poste de l'ARC pour lequel vous êtes qualifié sans qu'il y ait appel de votre nomination, y compris des postes visant à répondre à des besoins ponctuels à court terme (1.1.24). De plus, l'ARC doit faire activement la promotion de vos compétences, à moins d'avoir avisé l'ARC par écrit que vous n'étiez pas disponible pour une nomination (1.1.34).

S'il y a lieu, l'ARC doit vous réinstaller (1.1.16) et assumer les frais associés à vos déplacements, pour vous rendre à des entrevues, par exemple (1.1.18). La réinstallation doit être volontaire (1.1.17) et ne peut avoir lieu que lorsqu'il n'y a aucune personne bénéficiant d'un statut privilégié ni aucune personne excédentaire ou **mise en disponibilité** à ce lieu de travail, qui soit intéressée ou qualifiée pour le poste (1.1.17). Dans ce cas, les réinstallations sont réputées être effectuées à la demande de l'employeur (1.1.19) telles que définies dans la politique sur la réinstallation, y compris tous les avantages sociaux qui y sont associés.

De même, durant la période de mise en disponibilité, vous êtes admissible à une période de **recyclage** d'une durée maximale de deux ans (4.1.3). Pour avoir droit au recyclage, la personne mise en disponibilité doit satisfaire aux critères suivants (4.3.1) :

- Il doit exister un poste vacant précis pour lequel on vous recycle.
- Vous devez satisfaire aux exigences minimales précisées dans la Directive du programme de dotation applicable au groupe en cause.
- Aucune autre personne bénéficiant d'un statut privilégié ne possède les qualifications requises pour le poste.
- L'ARC ne peut justifier sa décision de ne pas vous recycler.

Si l'on vous offre un poste assujéti à la réussite de votre recyclage, vous devez mener votre formation à bonne fin et avoir été évalué comme étant qualifié pour un poste d'une durée indéterminée (4.3.2). Si l'on vous nomme à un poste de niveau inférieur, votre salaire sera protégé jusqu'à ce que l'on vous nomme à un poste de niveau équivalent ou supérieur (5.1).

Après la période de statut privilégié d'excédentaire de 15 mois, vous demeurez une personne mise en disponibilité, mais ne pouvez plus compter sur les droits précités. L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de votre convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et ils s'y ajoutent (1.1.31).

Fiche d'information 9

Le milieu de travail en évolution

Le réaménagement des effectifs pourrait ne pas toucher que des particuliers ou des groupes de travailleuses et de travailleurs. Il arrive parfois que le milieu de travail dans son ensemble change, lorsqu'il y a :

- **réinstallation d'une unité de travail**
- fermeture d'une installation
- **diversification des modes de prestation des services**

Lorsqu'une unité de travail est réinstallée, les personnes dont les postes sont réinstallés peuvent soit être réinstallées avec ladite unité ou être considérées visées par une situation de réaménagement des effectifs (3.1.1). Si c'est votre cas, vous recevrez un avis écrit, après quoi vous disposerez d'une période de six mois pour préciser votre intention d'être réinstallé avec l'unité (3.1.2). Dans ce cas, la réinstallation est considérée comme ayant été demandée par l'employeur et vous avez droit à tous les avantages se rattachant à une telle réinstallation (voir la Politique sur la réinstallation – 3.1.3). Autrement, le commissaire peut soit vous donner une **garantie d'offre d'emploi raisonnable** ou vous offrir les options offertes aux **personnes optantes** (3.1.2).

Dans le dernier cas, l'ARC peut encore vous offrir un poste réinstallé comme **offre d'emploi raisonnable** après avoir consacré autant de temps « que le permettent les activités générales » à rechercher un emploi dans votre zone d'installation voulue (3.1.4).

Si vous ne recevez pas de **garantie d'offre d'emploi raisonnable**, vous pouvez choisir entre les options offertes aux personnes optantes (voir la fiche d'information Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable – Personnes optantes) (3.1.5).

Dans certaines situations, vous pourriez avoir droit à une **prime de maintien en fonction** si vous acceptez de demeurer en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes (6.4). Cette prime est équivalente à six mois de traitement (6.4.5, 6.4.7, 6.4.9). En acceptant la prime de maintien en fonction, vous acceptez de quitter l'ARC et de ne plus bénéficier d'un statut privilégié de nomination (6.4.2). Si vous êtes renommé à l'ARC ou embauché par un nouvel employeur dans les six mois suivant votre démission, vous devez rembourser une partie de la somme touchée (6.4.3).

Lorsqu'il y a une fermeture totale d'une installation, on vous offre une prime de maintien en fonction si votre emploi se trouve dans une région éloignée du pays, si les frais de **recyclage** et de réinstallation sont prohibitifs et si les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable sont très limitées (6.4.4).

Si l'unité de travail est réinstallée, que vous ne souhaitez pas être réinstallé, et qu'à la demande du commissaire vous acceptez de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, vous touchez la prime de maintien en fonction (6.4.7).

La prime de maintien en fonction est aussi versée aux personnes touchées par la diversification des modes de prestation des services lorsque le commissaire décide qu'il est important que certaines personnes demeurent en fonction jusqu'à la date du transfert, que ces personnes n'ont pas reçu d'offre d'emploi ou ont refusé une offre d'emploi du nouvel employeur (6.4.9). (Voir également la fiche Diversification des modes de prestation des services. Il est à noter que la prime de maintien en fonction ne peut être combinée à aucun autre paiement dû aux personnes touchées par la diversification des modes de prestation des services.)

Fiche d'information 10

Diversification des modes de prestation des services

La **diversification des modes de prestation des services** (DMPS) désigne le transfert d'un travail, d'une activité ou d'une entreprise de l'ARC à une entité ou corporation à l'extérieur de l'ARC (7.1). À moins d'indication contraire, les personnes touchées par ce type de **réaménagement des effectifs** sont assujetties aux dispositions contenues dans la présente fiche (7.2.1).

Votre Élément de l'AFPC aura été mis au courant des initiatives de DMPS au moins 180 jours avant la date d'entrée en vigueur (7.2). L'avis doit comprendre :

- le programme à l'étude,
- la raison de la DMPS,
- le genre d'approche anticipée.

Un comité conjoint Réaménagement des effectifs – DMPS sera mis sur pied et composé d'une représentation égale du syndicat et de l'ARC. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le mandat de ces comités est d'entreprendre des consultations efficaces sur les questions des ressources humaines liées à l'initiative de DMPS afin de fournir de l'information qui vous aidera à déterminer s'il est sage d'accepter l'offre d'emploi qu'on vous fait (7.2).

Vous trouverez au tableau 1 les trois catégories de transition pouvant découler du recours à la DMPS (7.2.2). Le tableau renferme également la rémunération et les avantages qui se rattachent au profil du nouvel emploi de chaque formule.

Offre d'emploi

Si votre poste est transféré au nouvel employeur, vous obtiendrez une offre d'emploi écrite que vous pouvez choisir d'accepter ou de refuser (7.4.1). Les catégories 1 et 2 sont considérées comme étant des **offres d'emploi raisonnables** (7.2.3). Les offres d'emploi de catégorie 3 ne le sont pas (7.2.4).

Vous disposez d'une certaine période de temps pour accepter l'offre d'emploi. Si vous refusez une offre de catégorie 1 ou 2, vous recevrez un avis de licenciement. Si vous refusez une offre de catégorie 3, le commissaire peut vous déclarer **personne excédentaire** ou **optante**. Vous serez donc visé par les dispositions de l'Appendice ne se rapportant pas à la DMPS (7.5.3).

Si vous acceptez l'offre présentée par le nouvel employeur, votre emploi à l'ARC prendra fin le jour du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'ARC, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu entre votre ancien emploi et celui que vous occuperez chez le nouvel employeur (7.5.4).

Tableau 1
Avantages comparables selon les trois catégories de transition découlant de la diversification des modes de prestation des services (DMPS)

Enjeu	Catégorie 1 Maintien intégral	Catégorie 2 Maintien dans une importante proportion	Catégorie 3 Maintien moindre
Emploi	Reconnaissance de l'emploi continu et des droits connexes	L'employeur peut choisir de reconnaître ou de ne pas reconnaître l'emploi continu.	La transition de catégorie 3 s'applique aux employeurs dont les conditions de travail sont inférieures aux critères des catégories 1 et 2.
Rémunération	Même rémunération (salaire et prime de surveillance)	Au moins 85 % de la rémunération horaire ou annuelle (salaire et prime de surveillance)	
Durée de l'emploi	Emploi garanti pendant au moins 2 ans chez le nouvel employeur	Durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins 2 ans chez le nouvel employeur	
Avantages	Maintien des avantages de base *	Maintien de certains avantages de base *	
Régime de retraite	Régime de retraite comparable ** Autrement, paiement forfaitaire équivalent à 3 mois	Régime de retraite comparable ** ➤ Autrement, paiement forfaitaire équivalent à 3 mois	
Invalidité	Report des congés de maladie jusqu'à concurrence du délai de carence du Régime d'assurance-	Modalités d'assurance-invalidité de courte durée	

Enjeu	Catégorie 1 Maintien intégral	Catégorie 2 Maintien dans une importante proportion	Catégorie 3 Maintien moindre
	invalidité de longue durée ***		
Congé annuel	Si l'employeur accepte, transfert des crédits de congé annuel. Autrement, congés remboursés en espèces.	Si l'employeur accepte, transfert des crédits de congé annuel. Autrement, congés remboursés en espèces.	Si l'employeur accepte, transfert des crédits de congé annuel. Autrement, congés remboursés en espèces
Indemnité de départ	Aucune indemnité de départ	Indemnité de départ uniquement lorsque l'employeur ne reconnaît pas le service continu.	Indemnité de départ
Offre d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doit être écrite ➤ Considérée offre d'emploi raisonnable (OER) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doit être écrite ➤ Considérée offre d'emploi raisonnable 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doit être écrite ➤ Pas une OER
Décision concernant l'offre	L'offre doit être acceptée dans les 60 jours	L'offre doit être acceptée dans les 60 jours	L'offre doit être acceptée dans les 30 à 60 jours (minimum de 30)
Refus de l'offre	➤ Vous avez un préavis de licenciement de 4 mois *****	Vous avez un préavis de licenciement de 4 mois *****	Vous devenez une personne excédentaire ou optante
Acceptation de l'offre	Si vous acceptez l'offre, transfert chez le nouvel employeur.	Si vous acceptez l'offre, <ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 mois de paie le jour du transfert ➤ 18 mois de supplément de rémunération pour compenser l'écart de rémunération ➤ si inférieur à 80 %, supplément de rémunération de 6 mois 	Si vous acceptez l'offre, <ul style="list-style-type: none"> ➤ 6 mois de paie le jour du transfert ➤ 12 mois de supplément de rémunération pour compenser l'écart de rémunération

Enjeu	Catégorie 1 Maintien intégral	Catégorie 2 Maintien dans une importante proportion	Catégorie 3 Maintien moindre
			Le total ne peut excéder la rémunération d'un an
Autres paiements	➤ Possibilité de prime au maintien	➤ Possibilité de prime au maintien	➤ Possibilité de prime au maintien
Syndicat	Vous pourriez demeurer automatiquement membre de l'AFPC, selon les nouvelles lois du travail		

* Les avantages de base comprennent les prestations de soins de santé, l'assurance-invalidité de longue durée et le régime de soins dentaires.

** Régime de retraite comparable signifie que le régime doit être « raisonnable ». Par exemple, le nouvel employeur n'est tenu de contribuer que 6,5 % de la masse salariale, comparé à 12 % dans le cas du personnel de l'ARC. Il n'est pas tenu d'offrir un régime de retraite à prestations déterminées semblable à celui qui est prévu dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

*** 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.

**** 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.

Paiements et indemnités

Le jour du transfert chez le nouvel employeur, votre poste disparaîtra. Si, pour une raison quelconque, vous n'êtes pas transféré chez le nouvel employeur et si votre employeur actuel vous demande de rester jusqu'au jour du transfert, il peut vous offrir une **prime de maintien en fonction** (6.4). La prime est équivalente à six mois de rémunération et ne peut être combinée à un paiement versé en vertu de l'article sur la DMPS de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (Appendice).

Si vous acceptez une offre de catégorie 2, vous toucherez deux paiements forfaitaires pour compenser l'écart entre votre rémunération actuelle et votre nouvelle rémunération (votre salaire et la prime de surveillance). Si le salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 % de votre rémunération actuelle, vous aurez droit à un autre paiement forfaitaire que vous toucherez le jour du transfert.

Dans le cas de transition de catégories 1 et 2, si le régime de retraite n'est pas comparable, aux termes de l'Énoncé des principes régissant la pension (annexe « A » de l'Appendice), vous toucherez un paiement forfaitaire le jour du transfert, ce paiement étant équivalent à trois mois de rémunération pour compenser l'écart.

Si vous acceptez une offre d'emploi de catégorie 3, vous toucherez également deux paiements forfaitaires pour compenser l'écart entre votre rémunération actuelle et la nouvelle rémunération. La somme des paiements ne peut dépasser l'équivalent d'une année de salaire (7.7.4).

Si vous réintégrez l'ARC au cours de la période visée par ces paiements, vous devrez rembourser un montant correspondant au prorata de celui que vous avez reçu (7.8).

Congé annuel, congé de maladie et indemnité de départ

Si le nouvel employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel, ils seront transférés. Autrement, ils vous seront remboursés (7.9.1).

Si le nouvel employeur accepte de reconnaître les crédits de congé de maladie, ils seront transférés. Autrement, vous perdrez tous les crédits de congé de maladie non utilisés.

Dans le cas des transitions de catégorie 1, l'ARC ne vous versera aucune indemnité de départ puisque votre emploi est considéré comme étant continu. Dans le cas des transitions de catégorie 2, l'indemnité de départ vous sera versée par l'ARC si le nouvel employeur ne reconnaît pas votre service continu aux fins de l'indemnité de départ ou s'il accepte de vous verser une indemnité de départ semblable (7.9.2).

Autrement, aux fins de l'indemnité de départ, vous serez considéré comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où votre emploi à l'ARC prend fin (7.9.3).

Fiche d'information 11

Responsabilités de l'Agence du Revenu du Canada

L'ARC doit :

- ✓ faire en sorte de vous traiter équitablement et de vous offrir toutes les possibilités raisonnables de poursuivre votre carrière à l'ARC (1.1.1)
- ✓ informer l'AFPC de votre situation et lui communiquer, entre autres, votre nom et votre lieu de travail et consulter le syndicat tout au long du processus (1.1.9)
- ✓ vous fournir une copie de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, en même temps qu'il vous informe que vous faites l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs (1.1.11)
- ✓ établir des procédures de dotation et, au besoin, les modifier afin de maximiser les possibilités de réaffectation (1.1.33)
- ✓ établir des comités conjoints chargés du **réaménagement des effectifs** et s'assurer d'une représentation équitable du syndicat et de l'employeur (1.1.3)
- ✓ déterminer s'il y a possibilité d'emploi pour vous, vous tenir au courant et en informer l'AFPC (1.1.10)
- ✓ établir des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage des personnes touchées par le réaménagement des effectifs (1.1.4)
- ✓ instaurer un processus **d'échange de postes** au sein de l'ARC (6.2)
- ✓ vous informer par écrit de votre situation et de tout changement possible (1.1.10, Définitions)
- ✓ appliquer l'Appendice sur le réaménagement des effectifs de façon à restreindre au minimum le nombre de mises en disponibilité (1.1.12)
- ✓ vous conseiller et vous renseigner afin de vous aider à décrocher un emploi à l'ARC ou à effectuer la transition vers un autre emploi (1.1.13, 1.1.29)
- ✓ nommer le plus grand nombre possible de personnes au sein de l'ARC ou trouver d'autres postes pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés (1.1.15)
- ✓ examiner l'utilisation de personnel temporaire d'agence et d'autres personnes nommées pour une période autre qu'indéterminée et éviter de les réembaucher si cela peut faciliter la nomination de **personnes excédentaires** ou de **personnes mises en disponibilité** (1.1.23)
- ✓ dans la mesure du possible, s'assurer que toutes les personnes ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un **statut privilégié de réintégration** (1.1.37)

Fiche d'information 12

Obtenir de l'aide et agir!

Si vous croyez que votre milieu de travail fera l'objet d'une réduction des effectifs, d'une réinstallation ou d'une privatisation,

- ✓ demeurez calme
- ✓ ne prenez aucune décision irréfléchie ou précipitée, étudiez sérieusement toutes les possibilités d'emploi et assurez-vous d'y répondre dans les délais prescrits
- ✓ cherchez activement un autre emploi et étudiez sérieusement toutes les possibilités d'emploi
- ✓ veillez à fournir à l'ARC tous les renseignements nécessaires pour vous aider
- ✓ assurez-vous que l'on peut vous joindre facilement
- ✓ renseignez-vous au sujet de vos droits et n'hésitez pas à les exercer
- ✓ parlez à votre syndicat
- ✓ parlez à votre employeur

Votre syndicat constitue une ressource importante et vous avez droit à une représentation dans le cadre du processus de réaménagement des effectifs (1.2.1). Les comités patronaux-syndicaux chargés du **réaménagement des effectifs** sont des entités essentielles à la surveillance du processus. Prenez-y part et collaborez avec votre syndicat.

Votre syndicat peut vous aider à interpréter l'Appendice sur le réaménagement des effectifs compte tenu de votre situation. Si vous avez des questions, communiquez avec la déléguée ou le délégué de votre section locale ou le bureau de votre Élément.

L'ARC doit établir des systèmes pour faciliter la réaffectation ou le **recyclage** des **personnes touchées, excédentaires et mises en disponibilité**. On doit, entre autres, vous affecter une personne-ressource et vous offrir des conseils pour vous aider à poursuivre votre carrière (1.1.29). Ces conseils doivent notamment porter sur :

- le réaménagement des effectifs et ses effets sur vous
- l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et la signification des garanties offertes;
- le système d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, de votre point de vue;
- vos droits et obligations;
- votre situation actuelle, y compris 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;
- les autres possibilités pouvant s'offrir à vous en vertu de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs;

- le refus d'une **offre d'emploi raisonnable** et les conséquences qui en découlent;
- vos chances de nomination à un autre poste;
- les ressources disponibles, notamment les Centres de ressources humaines;
- l'établissement d'un curriculum vitae, la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs

Fiche d'information 13

Glossaire sur le réaménagement des effectifs

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

Diversification des modes de prestation des services (*alternative service delivery initiative*) - Transfert d'un travail, d'une activité ou entreprise de l'ARC à une entité à l'extérieur de l'ARC. (DMPS)

Échange de postes (*alternation*) - Un échange a lieu lorsqu'une personne optante échange son poste avec une personne non touchée qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études. Ce processus ne s'applique pas aux personnes excédentaires ou mises en disponibilité.

Excédentaire – Voir « **Personne excédentaire** ».

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) - Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'ARC. Le commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à la personne touchée lorsqu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi.

Indemnité d'études (*education allowance*) - Une des options offertes aux personnes optantes. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition, plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) - Une des options offertes à la personne optante. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service à l'ARC, comme l'indique l'Annexe « B » de l'Appendice dans votre convention collective.

Mise en disponibilité – Voir « **Personne mise en disponibilité** ».

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) - Offre d'emploi pour une période indéterminée à l'ARC, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employée ou de l'employé, selon la Politique sur les voyages de l'ARC. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 définies à l'Appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un ministère ou d'une agence du gouvernement, pourvu que le poste soit équivalent et que ce soit un transfert sans interruption des avantages sociaux de la personne.

Optant – Voir « **Personne optante** ».

Personne excédentaire (*surplus employee*) – Personne nommée pour une période indéterminée et que le commissaire dont elle relève a officiellement déclarée excédentaire par écrit. Il s'agit d'une employée ou d'un employé ayant obtenu une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou d'une personne optante ayant choisi l'option A.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité et qui bénéficie d'un statut privilégié de nomination pendant une période de 15 mois suivant la date de mise en disponibilité.

Personne optante (*opting employee*) – Personne nommée 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 reçue de garantie d'une offre d'emploi raisonnable.

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

Prime de maintien en fonction (*retention payment*) – Montant versé lorsqu'il y a fermeture d'une installation, réinstallation d'unités de travail ou diversification des modes d'exécution. Cette somme est versée pour que l'employée ou l'employé accepte de rester en fonction jusqu'à la date de fermeture, de réinstallation ou de transfert. Ce montant ne peut être combiné à d'autres versements accordés en vertu de la DMPS.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) - Situation qui se produit lorsque le commissaire décide que les services d'une ou de plusieurs personnes nommées 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 la personne ne veut pas être réinstallée ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (*retraining*) - Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux personnes touchées, excédentaires et mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'ARC.

Réinstallation (*relocation*) - Déplacement 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.

Statut privilégié d'excédentaire (*surplus preferred status*) – Priorité de nomination accordée aux personnes excédentaires et optantes qui ont choisi l'option A afin de leur permettre d'être nommées à d'autres postes à l'ARC sans concours et sans droit d'appel.

Statut privilégié de mise en disponibilité (*lay-off preferred status*) - Une personne mise en disponibilité bénéficie d'un statut privilégié lui permettant d'être nommée sans

concours ou sans appel à un poste pour lequel elle est qualifiée au sein de l'ARC. Ce statut privilégié est accordé pour une période de 15 mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date de licenciement.

Statut privilégié de réintégration (*preferred status for reinstatement*) – Statut privilégié de nomination accordée à certaines personnes bénéficiant d'une protection salariale, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'elles occupaient avant d'être déclarées excédentaires.