

## **APPENDICE « K » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

---

**Les changements proposés à cet appendice entreront en vigueur le 4 août 2019.**

### **TABLE DES MATIÈRES**

- 6.1 Généralités
- 6.2 Processus de départ volontaire** (\*note pour la négociation : changement d'ordre administratif)
- 6.23 Échanges de postes
- 6.34 Options
- 6.45 Prime de maintien en fonction

### **PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION**

- Préambule
- 7.1 Définitions
- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 Offre d'emploi de 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**

**\*Note pour la négociation : les modifications corrélatives apportées au texte de cet appendice doivent tenir compte des suppressions susmentionnées.**

#### **Généralités**

#### **Définitions**

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché désigne un employé-e 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 **ou un employé-e touché par une réinstallation.** (*affected employee*)

Modifier la définition d'échange de postes

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou **un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** ~~(non excédentaire)~~ qui préférerait rester à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence **ou l'administration publique centrale** avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études. (*alternation*)

Modifier la définition d'indemnité d'études

Indemnité d'études désigne une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le directeur général de l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant 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 requis, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **vingt mille dollars (20 000 \$)** ~~(15 000 \$)~~. (*education allowance*)

Modifier la définition de GOER (redondance avec l'alinéa 6.1.1)

La garantie d'une offre d'emploi raisonnable est une garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** faite par le directeur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le directeur général garantit une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence ou dans **l'administration publique centrale**. ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se voit pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.~~ (*guarantee of a reasonable job offer*)

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec le nouvel alinéa 1.1.17)

Une offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) est une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale**, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile~~ et recyclable. Dans la mesure du possible, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada. ~~Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 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 la fonction publique, 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-e, 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.

Réaménagement des effectifs désigne une situation qui se produit lorsque le Directeur général de l'Agence décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé. ~~ou du recours à un autre mode d'exécution.~~ (work force adjustment)

**\*Note pour la négociation : Les modifications corrélatives apportées au texte de cet appendice doivent refléter les concepts susmentionnés.**

## **Partie 1 : Rôles et responsabilités**

### **1.1 Agence**

**Préambule : L'Agence n'aura pas recours à la gestion du rendement ni au processus de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD) lorsqu'elle prendra des décisions en matière de réaménagement des effectifs conformément à l'Appendice K. Elle respectera les principes suivants, présentés en ordre descendant d'importance, qui sont des alinéas du paragraphe 1.1.1 :**

**1.1.1** Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe au Directeur général de l'Agence 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'Agence, dans la mesure du possible.

**Lorsqu'elle entreprendra un processus de réaménagement des effectifs, l'Agence procédera comme suit :**

- a) elle dressera une liste du personnel par ordre d'ancienneté, calculée selon la durée de l'emploi continu/discontinu (dernier entré, premier sorti); ensuite
- b) elle offrira à ceux et celles qui le souhaitent de quitter volontairement l'Agence, conformément à la partie VI du présent appendice et par ordre d'ancienneté; ensuite
- c) elle offrira la possibilité d'échanger un poste avec un autre employé-e nommé pour une période indéterminée, sous réserve du paragraphe 6.3 de la partie VI; ensuite
- d) elle offrira la possibilité d'accepter un poste vacant de niveau inférieur – au même taux de rémunération que celui du groupe et du niveau professionnels antérieurs – conformément au paragraphe 5.1.1 du présent appendice, sous réserve des conditions suivantes : suivre une nouvelle formation, si nécessaire, et être prêt à déménager, tout en respectant les principes énoncés à la partie III du présent appendice; ensuite
- e) elle offrira la possibilité d'accepter une saison ou des semaines de travail plus courtes, au taux de rémunération du groupe et du niveau professionnels antérieurs, et conformément au sous-alinéa 1.1.1.d) du présent appendice;
- f) l'employé-e qui refuse l'option e) est considéré « employé-e optant » et pourra choisir l'une des options énumérées à la partie VI du présent appendice.

**1.1.3** L'Agence établira au besoin des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs afin de gérer les situations de réaménagement de ses effectifs. Le mandat de ces comités comprendra un mécanisme pour traiter les demandes d'échanges de postes.

#### **Nouvel alinéa 1.1.6 (renuméroter en conséquence)**

**1.1.6** Lorsque, de l'avis de l'Agence, la conversion du statut d'employé-e nommé pour une durée déterminée au statut d'employé-e permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, l'Agence doit en informer l'employé-e dans les trente (30) jours suivant sa décision. Elle doit aussi aviser le syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 2.3

L'Agence doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employé-e-s permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé-e est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en

**emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.**

**Nouvel alinéa 1.1.7 (renuméroter en conséquence)**

**1.1.17**

- a) **L'Agence fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.**
- b) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- c) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- d) **Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.**
- e) **Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites au paragraphe 6.4 de cet appendice.**

**1.1.9** L'Agence doit informer et consulter les représentants de l'Alliance de façon aussi exhaustive que possible 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'Agence communiquera à l'Alliance le nom des employé-e-s touchés, **leur groupe professionnel et leur niveau, leur numéro de poste, leur municipalité** et leur lieu de travail.

**1.1.14** La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence doit éviter de nommer les employé-e-s excédentaires

à un niveau inférieur, sauf si l'Agence a épuisé toutes les autres possibilités. **L'Agence offrira une « protection salariale » aux employé-e-s concernés.**

**1.1.24** L'Agence examine son utilisation de personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et de tous les autres fonctionnaires nommés pour une période autre qu'indéterminée, **y compris les employés occasionnels, les étudiants et les bénévoles.** Dans toute la mesure du possible, l'Agence évite de réembaucher le personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.36** L'Agence examinera la situation de chaque employé-e touché **tous les mois** chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé-e touché et déterminera s'il ou elle doit conserver ou non son statut d'employé-e touché.

## **Partie II : Avis officiel**

**2.1** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs touchant des employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le Directeur général de l'Agence **en** informe confidentiellement la présidence nationale de l'AFPC **par écrit** le plus tôt possible et jamais moins de ~~deux~~ **trente (30)** jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

**2.2** L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et ~~par~~ **par** niveau **professionnels.**

## **Nouveau**

**2.3** Lorsque, de l'avis de l'Agence, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, elle doit :

- a) **Inform**er par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins **trente (30)** jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée.

- b) **Une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois (3) ans après la suspension, informer par écrit l'AFPC, ou son représentant désigné, du nom, de la classification, du lieu de travail et de la date de début de la période d'emploi d'une durée déterminée des personnes toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles l'interruption s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée.**
  
- c) **Informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se soient écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé permanent. Les employés nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.**

## **Partie IV : Recyclage**

### **4.1 Généralités**

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence 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;
- c) ***à tout poste prévu aux alinéas a) ou b) ci-dessus pour lequel l'employé-e devra suivre une formation linguistique afin de satisfaire aux exigences du poste.***

**4.1.2.** L'employé-e et l'Agence sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris les possibilités de formation linguistique**, conformément aux dispositions de l'alinéa 4.1.1.

~~4.1.3~~ ~~Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2,~~ Le Directeur général de l'Agence approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne seront pas refusées sans motif valable.**

## **Partie VI : Options offertes aux employé-e-s**

### **6.1 Généralités**

**6.1.1** Normalement, l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel elle sait qu'il existe ou elle peut prévoir une disponibilité d'emploi. Si le directeur général de l'Agence ne peut fournir une telle garantie, il devra fournir ses motifs par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite au sous-alinéa 1.1.17 e),** L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aurait pas accès aux options prévues **au paragraphe 6.4** ci-dessous.

### **6.3 Échanges de postes**

**6.3.2** Seul l'employé-e optant, et ~~non~~ l'employé-e excédentaire qui a choisi l'option A, peuvent échanger ~~son~~ **leur** poste contre un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'Agence **ou de l'administration publique centrale.**

**6.3.5** L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste, **et, si ce n'est déjà fait, acquérir les compétences linguistiques minimales durant une période de recyclage de deux (2) ans.** ~~de ce dernier, y compris les exigences linguistiques.~~ L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

## **6.4 Options**

### **6.4.1**

- a)
- (i) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera ~~prolongée à l'aide~~ **exclue** de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).



## 6.4.1

- c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **vingt mille dollars (20 000 \$)** (~~15 000 \$~~) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

**6.4.2** L'Agence fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ~~ci-dessus~~ **dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision de l'employé-e, sauf lorsque les parties s'entendent sur une période plus longue.**

**6.4.3** La mesure de soutien à la transition (MST), la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu dans l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, **sauf à l'indemnité de maintien en poste.**

**6.5 Prime de maintien en fonction**

**6.5.1** Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans **deux** ~~trois~~ situations : la fermeture totale d'une installation **ou** la réinstallation d'unités de travail ~~et la diversification des modes d'exécution.~~

~~6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution lorsque :~~

- ~~a) des unités de travail de l'Agence sont touchées par la diversification des modes d'exécution;~~
- ~~b) l'Agence décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et~~
- ~~c) l'employé-e 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 du paragraphe 6.5.8, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.~~

**6.5.8. La période de réflexion de 120 jours n'est pas considérée comme faisant partie de la période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois.**

**6.5.9 L'Agence et l'Alliance conviennent de discuter de la conception et de la prestation conjointes de formation sur la Politique sur le réaménagement des effectifs (Appendice K) dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.**

**Partie VII**

**Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution (DME)**

**Préambule**

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

- a) ~~traitement juste et raisonnable des employé-e-s;~~
- b) ~~rentabilité et disponibilité des ressources;~~
- c) ~~optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.~~

**7.1 Définitions**

Aux fins de l'application de la présente partie :

~~Offre d'emploi raisonnable désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.~~

~~Licenciement de l'employé-e désigne le fait de mettre fin à un emploi par suite de la décision de transférer des tâches ou des fonctions de l'Agence en tout ou en partie à un employeur de l'extérieur en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13.~~

**7.2 Généralités**

~~L'Agence, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, doit donner avis à l'Alliance.~~

~~L'avis à l'Alliance comprendra :~~

- 1) ~~le programme à l'étude aux fins de la DME,~~
- 2) ~~la raison de la DME, et~~
- 3) ~~le genre d'approche prévue pour l'initiative.~~

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

~~Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle 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-DME 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'employé-e-s 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-DME 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 DME où il existe déjà des relations employeur-employé-e, 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 à l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'Agence pourra aller de l'avant et effectuer 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 d'exécution. Les employé-e-s 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 Il y a trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution.~~

~~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 assujéti le nouvel employeur;~~
- ~~(ii) la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément aux *Conditions d'emploi de la fonction publique* adoptées par l'Agence, aux fins de l'établissement des avantages accordés à l'employé-e 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 au paragraphe 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: avantages 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 offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;~~
- ~~(ii) le nouveau salaire annuel moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel à~~

~~l'Agence (= 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 au paragraphe 7.7.3;~~
- ~~(iv) — une garantie d'emploi transitionnelle: durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;~~
- ~~(v) — protection dans chacun des domaines essentiels suivants : avantages 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 liés à une diversification où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.~~

~~**7.2.3** Pour l'application de la présente partie, l'offre d'emploi faite par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 sera considérée 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 à l'Agence de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.~~

~~**7.3.2** Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'Agence dans les délais fixés.~~

### ~~**7.4 — Avis concernant la diversification des modes d'exécution**~~

~~**7.4.1** Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, l'Agence doit aviser par écrit tous les employé-e-s 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-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'Agence peut exiger un délai plus court que 60 jours mais qui ne doit pas être inférieur à 30 jours.~~

## ~~7.5 — Offre d'emplois de nouveaux employeurs~~

~~7.5.1 L'employé-e 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 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, sauf si l'employé-e, à la satisfaction du Directeur général de l'Agence, n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il ou elle est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.~~

~~7.5.2 Le Directeur général de l'Agence 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-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas d'une formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré employé-e optant ou excédentaire par l'Agence, conformément aux autres parties du présent appendice.~~

~~7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'Agence pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu entre l'emploi dans la fonction publique, y compris auprès de l'Agence, et celui du nouvel employeur.~~

## ~~7.6 — Application d'autres dispositions de l'appendice~~

~~7.6.1 Pour plus de certitude, les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5 Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.~~

## ~~7.7 — Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération~~

~~7.7.1 L'employé-e 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'Agence sera~~

~~transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste à l'Agence 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'Agence sera transféré au nouvel employeur.~~

~~**7.7.2** Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, l'Agence lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'Agence 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'Agence sera transféré au nouvel employeur.~~

~~**7.7.3** L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2 qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses de l'employeur 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'Agence sera transféré au nouvel employeur.~~

~~**7.7.4** L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi dans le cadre d'une formule de transition de catégorie 3 recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'Agence et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. Le total du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versé dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.~~

~~**7.7.5** Pour l'application des paragraphes 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** La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux paragraphes 7.7.1 à 7.7.4, et qui réintègre par la suite l'Agence 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 un montant correspondant à celui qu'elle 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 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans l'Agence soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle 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 elle a touché ce paiement forfaitaire.~~

### ~~7.9 — Crédits de congé annuel et indemnité de départ~~

~~7.9.1 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e 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 ou elle 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 cette convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e 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 la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 57.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.~~

~~7.9.3 Lorsque :~~

- ~~a) — les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;~~
- ~~b) — les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;~~
- ~~c) — l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1;~~

~~— ou~~



- d)  ~~dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur, l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi à l'Agence 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 employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un 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 la fonction publique (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 retraite de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s 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 sous le régime de la *LPFP*.~~