

Fiches d'information concernant la Politique sur la transition en matière d'emploi et l'Agence canadienne d'inspection des aliments

- 1. Politique sur la transition en matière d'emploi**
- 2. Qu'est-ce que la transition en matière d'emploi?**
- 3. La Politique sur la transition en matière d'emploi 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. Responsabilités de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)**
- 11. Obtenir de l'aide et agir!**
- 12. Glossaire**

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

Fiche d'information 1

Politique sur la transition en matière d'emploi – Convention collective de l'ACIA

La présente série de fiches d'information explique la Politique sur la transition en matière d'emploi (la « Politique ») négociée pour le compte des personnes salariées à l'ACIA.

La Politique est intégrée à votre convention collective (Appendice B) et se compare aux politiques sur le réaménagement des effectifs que l'on trouve dans d'autres conventions collectives de l'AFPC. Les présentes fiches, jumelées à la Politique, vous serviront de lignes directrices. D'ailleurs, vous trouverez entre parenthèses des renvois aux articles pertinents de la Politique.

Remarque : la Politique s'applique seulement aux personnes nommées pour une période indéterminée.

Voici quelques-uns des critères d'application énoncés dans la Politique :

- L'employeur optimise les possibilités d'emploi pour les personnes nommées pour une période indéterminée touchées par une mesure de transition en matière d'emploi, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces personnes d'autres possibilités d'emploi (Politique).
- Il incombe à l'ACIA de veiller à ce que les personnes touchées par une mesure de transition en matière d'emploi soient traitées équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'ACIA (1.1.1).
- L'ACIA réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'une mesure de transition en matière d'emploi (1.1.2).
- L'ACIA applique l'Appendice B de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible (1.1.15).

En vertu de ces grands principes, votre employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter les mises en disponibilité, même si l'Appendice l'autorise à prendre de telles mesures. Comme vous le verrez en lisant les autres fiches d'information, des procédures détaillées visant à minimiser les mises en disponibilité soutiennent ces grands principes.

Fiche d'information 2

Qu'est-ce qu'une mesure de transition en matière d'emploi?

Selon la Politique, une **mesure de transition en matière d'emploi** est une situation qui se produit lorsque votre emploi est menacé par :

- la restriction des dépenses,
- les nouvelles mesures législatives,
- la modification des programmes,
- la réorganisation,
- les changements technologiques,
- l'accroissement de la productivité,
- l'élimination ou la réduction des programmes ou des activités à un ou plusieurs endroits,
- la réinstallation,
- la décentralisation.

Dans certains cas, la transition en matière d'emploi ne vise que certains postes. Dans d'autres cas, ces mesures peuvent cibler des services en entier ou des fonctions.

Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix personnes nommées pour une période indéterminée, l'ACIA doit en informer l'Alliance de la Fonction publique du Canada au plus tard 48 heures avant l'annonce de la mesure de transition.

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).

Remarque : la Politique s'applique seulement aux personnes nommées pour une période indéterminée.

Fiche d'information 3

La Politique sur la transition en matière d'emploi et vous

L'ACIA vous informera par écrit si une **mesure de transition en matière d'emploi** vous touche. Il est important de souligner que la Politique 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'ACIA vous en informera par écrit. Si vous êtes visé par une mesure de transition, vous ferez partie de l'une des catégories suivantes : **personne touchée, personne excédentaire** ou **personne optante**.

1. **Personne touchée.** Si le président 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 décide 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, 3 ou 4. 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 président décide que vos services ne seront plus requis après une certaine date et s'il peut prévoir une disponibilité d'emploi pour vous, vous obtiendrez une garantie d'une offre d'emploi raisonnable (1.1.6). Ainsi, vous aurez la **priorité 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 président décide que vos services ne seront plus requis après une certaine date et s'il y a peu de chances qu'un emploi devienne disponible, il ne vous présentera aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable. Vous serez alors une **personne optante** et pourrez choisir entre plusieurs options visant à faciliter la transition à un autre emploi (1.1.6). (Voir la fiche d'information « Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable ».)

4. **Mise en disponibilité.** Ultimement, il se peut que des personnes soient mises en disponibilité. (Voir la fiche d'information « Personnes mises en disponibilité ».)

Fiche d'information 4

Personnes touchées

Vous avez reçu un avis écrit du président que vos services pourraient ne plus être requis en raison d'une **mesure de transition en matière d'emploi** (Définitions). Cela signifie que vous êtes une **personne touchée**.

Des individus, des groupes de travailleuses et de travailleurs ou tout le personnel de certaines installations peuvent recevoir ces avis. Cela ne signifie pas nécessairement que votre emploi prendra fin. L'employeur vous prévient tout simplement que votre situation professionnelle pourrait changer dans l'avenir.

L'ACIA 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 vous serez mis à pied, vous pouvez prendre l'une des mesures suivantes :

- Demander un plan de **recyclage** à votre employeur en vue d'une nomination à un poste vacant ou à des postes censés devenir vacants. L'ACIA doit faire tous les efforts raisonnables pour vous recycler (4.1.1).
- Demander au président de vous accorder un statut d'excédentaire ou d'avoir accès aux droits prévus pour les **personnes optantes** si vous pouvez démontrer que vos tâches n'existent déjà plus (1.1.9).
- Ne rien faire et attendre la suite des événements, advenant que le président décide finalement 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 président prévoit une autre possibilité d'emploi pour vous à l'ACIA, vous recevrez un avis écrit renfermant une **garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (1.1.6). L'avis précisera également à quel moment vous aurez la **priorité d'excédentaire**.

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

- propose un emploi pour une période indéterminée à l'ACIA (Définitions);
- est habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à un niveau plus bas (Définitions);
- propose un emploi dans votre zone d'affectation, dans la mesure du possible (Définitions).

L'ACIA collabore avec les autres employeurs pour faire valoir vos compétences et vous aider à trouver un autre emploi (1.1.4). Vous devez être mobiles et recyclables. Tant que vous n'aurez pas reçu une **offre d'emploi raisonnable**, vous demeurerez une employée ou un employé de l'ACIA (Définitions).

Les **personnes excédentaires** ont droit à une **priorité d'excédentaire** (leur permettant d'être nommées à d'autres postes à l'ACIA sans concours et sans droit d'appel).

L'ACIA 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 (1.1.16). En cas de nomination à un poste d'un niveau moins élevé, votre salaire sera protégé jusqu'à ce que votre nomination ait lieu à un poste de niveau équivalent (5.1.2).

S'il y a lieu, l'ACIA doit vous réinstaller (1.1.18) et assumer les frais associés à vos déplacements, pour vous rendre à des entrevues, par exemple (1.1.19). Il ne peut y avoir réinstallation qu'à deux conditions : a) il n'y a aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou b) qu'il n'y ait localement aucune personne excédentaire ou mise en disponibilité qui soit intéressée par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage (1.1.18). Dans ce cas, les réinstallations sont réputées être effectuées à la demande de l'employeur (1.1.20), conformément à la Directive sur la réinstallation – le Programme de réinstallation intégré. Cela signifie que vous êtes admissible à certains avantages, par exemple à un congé payé et au remboursement de vos frais de voyage pour la recherche d'un logement près du nouveau lieu de travail.

Les personnes excédentaires ont la priorité pour être nommées à des postes de durée déterminée pour répondre à des besoins ponctuels à court terme (1.1.23). Si vous acceptez un tel poste, votre statut de personne salariée nommée pour une période indéterminée et votre priorité d'excédentaire sera protégé (1.1.22).

Les personnes excédentaires ont droit à une période de **recyclage** d'une durée maximale de deux ans (4.1.3), à certaines conditions, notamment s'il y a pénurie de personnes qualifiées. Autrement dit, aucun autre bénéficiaire de priorité ne doit avoir les qualifications requises pour le poste en vue duquel les personnes excédentaires se recyclent (4.2.1). L'ACIA doit préparer un plan de recyclage qui vous convient (4.2.2). Pendant votre recyclage, vous continuerez d'être employé par l'ACIA et de recevoir la rémunération de votre niveau actuel (4.2.4). Si vous êtes nommé à un poste de niveau inférieur au vôtre, votre salaire sera protégé jusqu'à ce que vous soyez nommé à un poste d'un niveau équivalent ou supérieur (5.1). La date de mise en disponibilité envisagée sera reportée jusqu'à la fin de votre période de recyclage (4.2.5). 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 serez 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 président une **mise en disponibilité accélérée**, ou 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 dans les conditions décrites précédemment, 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 du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement (1.1.31). L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres dispositions de la convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans la Politique, et ils s'y ajoutent (1.1.32).

L'ACIA 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! »).

Remarque : 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** (6.2.3).

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 le président ne croit pas qu'un autre emploi pourrait vous être offert à l'ACIA, vous recevrez un avis écrit indiquant que vous êtes une **personne optante** (1.1.6). Cela signifie que l'on ne peut vous garantir une **offre d'emploi raisonnable** à l'ACIA. Cependant, l'ACIA doit vous aider à vous trouver un nouvel emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'ACIA.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la recommandation de vous déclarer personne optante (c.-à-d. de ne pas obtenir la garantie d'une offre d'emploi raisonnable), vous pourrez en appeler devant le président (1.1.11).

En tant que personne optante, vous devez choisir une des trois options qui vous sont offertes dans les 90 jours qui suivent l'avis vous informant de votre statut (6.1.2). Une fois que vous avez signalé votre choix à l'ACIA, par écrit, vous ne pouvez pas changer d'option (6.1.3). Si vous n'avez pas fait votre choix dans les 90 jours qui vous sont accordés, vous serez réputé avoir choisi l'option A (6.1.4).

A. Statut de personne excédentaire pour une période limitée

En choisissant cette option, vous devenez une **personne excédentaire** et bénéficiez d'une **priorité d'excédentaire**, mais seulement pour 12 mois. Cela signifie que vous avez les mêmes droits qu'une personne excédentaire durant cette période, et qu'on peut vous nommer à un poste pour lequel vous êtes qualifié avant d'autres travailleuses et travailleurs de l'ACIA, sans concours et sans droit d'appel (6.3.1a). (Voir la fiche d'information « Garantie d'une offre d'emploi raisonnable – personnes excédentaires »).

L'ACIA doit faire tous les efforts raisonnables pour vous placer durant cette période. Si vous ne recevez pas une offre d'emploi raisonnable au cours de cette période, vous serez mis à pied.

Si vous démissionnez avant la fin de la période de 12 mois, vous serez réputé avoir été mis en disponibilité involontairement à la date à laquelle l'employeur accepte par écrit votre démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement (1.1.31).

Vous pourriez également avoir droit à un montant forfaitaire égal à votre rémunération pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire, jusqu'à un maximum de six mois. 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 (6.3.9). L'approbation de cette rémunération est laissée à la discrétion de l'employeur, mais celui-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable (6.3.10).

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 A de la Politique sur la transition en matière d'emploi 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'ACIA 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 10 000 \$ pour rembourser les frais d'études appuyés par un reçu (ex. : frais de scolarité, achat de livres et d'équipement obligatoires). Si vous choisissez cette option, l'ACIA fixe votre date de cessation d'emploi (6.3.2) et vous devez procéder de l'une des deux façons exposées ci-après (6.3.1c).

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'ACIA 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'ACIA, vous serez mis en disponibilité.

Toutes les personnes optantes ont droit jusqu'à 600 \$ 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 90 jours de réflexion et avant l'acceptation d'une option, 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).

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 la Politique (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 la Politique, et ils s'y ajoutent (1.1.32).

L'ACIA 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 postes

L'**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'ACIA (6.2.2). **Cette mesure ne s'applique qu'aux personnes optantes**, et non aux personnes excédentaires ou mises en disponibilité (6.2.3). 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 90 jours de réflexion**.

Une personne nommée pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'ACIA peut indiquer son intérêt pour un échange de postes avec une personne optante. Cependant, il appartient à l'employeur de décider si ces échanges auront lieu (6.2.4). Un échange doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente (6.2.5).

La personne optante doit satisfaire aux exigences du poste de remplacement, y compris les exigences linguistiques (6.2.6). 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 (6.2.6).

Un échange peut avoir lieu entre des employés de même groupe et niveau (6.2.7). 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 6 % le taux de rémunération maximal du poste moins élevé).

L'échange doit avoir lieu à la même date (6.2.8).

Fiche d'information 8

Personnes mises en disponibilité

Vous êtes susceptible d'être mis en disponibilité si :

- vous n'êtes pas mobile (1.1.18)
- on ne peut vous recycler en moins de deux ans (4.2.6)
- vous demandez à être mis en disponibilité (1.1.25)
- vous ne recevez pas d'**offre d'emploi raisonnable** pendant votre période d'excédentaire (6.3.1.a)
- vous refusez une offre d'emploi raisonnable (1.1.27)

Les personnes excédentaires et optantes qui démissionnent sont également considérées comme étant mises en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ (6.3.1, 1.1.31).

Vous recevrez un préavis d'au moins un mois (1.1.26). Si vous refusez une offre d'emploi raisonnable, vous ne pouvez être mis en disponibilité avant six mois suivant la date de l'avis de priorité d'excédentaire (1.1.27). La période d'**avis de mise en disponibilité** est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

L'Agence est tenue d'appliquer la Politique sur la transition en matière d'emploi de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible (1.1.15).

Lorsque vous êtes mis en disponibilité, vous n'êtes plus une employée ou un employé de l'ACIA. Toutefois, vous conservez votre **priorité de mise en disponibilité** pendant une période d'un an (Définitions). Ainsi, pendant cette période, vous pouvez être nommé en priorité à un poste à l'ACIA pour lequel vous êtes qualifié, avant d'autres travailleuses et travailleurs de l'ACIA, sans qu'il y ait concours ou appel de votre nomination. Après la période d'un an, vous demeurez une personne mise en disponibilité, mais ne pouvez plus compter sur ces droits.

De même, durant la période de mise en disponibilité, vous avez droit 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 :

- Il doit exister un poste vacant précis pour lequel on vous recycle.
- Vous devez satisfaire aux exigences minimales applicables au groupe en cause.
- Aucun autre bénéficiaire de priorité ne possède les qualifications requises pour le poste.
- L'ACIA ne peut justifier sa décision de ne pas vous recycler.

Si on vous offre un poste assujetti 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 vous êtes nommé à un poste d'un niveau inférieur au vôtre, votre salaire sera protégé jusqu'à ce que vous soyez nommé à un poste d'un niveau équivalent ou supérieur (5.1).

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 la Politique sur la transition en matière d'emploi, et ils s'y ajoutent (1.1.32).

Fiche d'information 9

Le milieu de travail en évolution

Les mesures de transition en matière d'emploi ne s'appliquent pas uniquement à des particuliers ou des groupes de travailleuses et de travailleurs. Parfois, c'est le milieu de travail dans son ensemble qui est touché par suite de :

- la réinstallation d'une unité de travail
- la fermeture d'une installation.

En cas de réinstallation d'une unité de travail, les personnes dont le poste sera transféré peuvent soit déménager, soit être traitées conformément à la Politique sur la transition en matière d'emploi (3.1.1). Si c'est votre cas, vous recevrez un avis de réinstallation et vous aurez trois mois pour informer l'employeur de votre décision (3.1.2). Si vous acceptez d'être réinstallé, on considérera qu'il s'agit d'une réinstallation demandée par l'employeur et vous avez droit à tous les avantages se rattachant à une telle réinstallation (voir la Directive sur la réinstallation – Programme de réinstallation intégré – 3.1.3). Si vous ne souhaitez pas être réinstallé, le président vous donnera une **garantie d'une offre d'emploi raisonnable** ou vous donnera droit aux options offertes aux **personnes optantes** (3.1.2). Dans le premier cas, l'Agence peut vous offrir à nouveau le poste réinstallé comme **offre d'emploi raisonnable** après avoir consacré autant de temps « que le permettent les activités générales » à chercher un emploi dans votre zone d'installation voulue (3.1.4).

Si votre poste ne sera pas réinstallé, vous ne recevrez pas de **garantie d'une offre d'emploi raisonnable** et vous pourrez choisir entre les options offertes aux personnes optantes (3.1.5). (Voir la fiche d'information « Aucune garantie d'une offre d'emploi raisonnable – Personnes optantes ».)

Dans certaines situations, si vous acceptez de demeurer en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes et de démissionner à la date de fermeture (6.4), vous avez droit à une **prime de maintien en fonction**. Cette prime est équivalente à six mois de traitement (6.4.5, 6.4.7). En acceptant la prime de maintien en fonction, vous acceptez de quitter l'ACIA en renonçant à vos droits de priorité (6.4.2). Si vous réintégrez l'ACIA ou que vous êtes embauché par un ministère ou une agence du gouvernement dans les six mois suivant votre démission, vous devez rembourser une partie de la somme touchée (6.4.3).

Lorsqu'il y a 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 président, vous acceptez de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, vous touchez la prime de maintien en fonction (6.4.6).

Fiche d'information 10

Responsabilités de l'ACIA

L'ACIA doit :

- Faire en sorte de vous traiter équitablement et de vous offrir toutes les possibilités raisonnables de poursuivre votre carrière à l'ACIA (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 (1.1.10).
- Vous fournir une copie de la Politique sur la transition en matière d'emploi au moment même où il vous informe que vous faites l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi (1.1.13).
- Établir des procédures de dotation et, au besoin, les modifier afin de maximiser les possibilités de réaffectation (1.1.33).
- Établir, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux chargés de la transition en matière d'emploi (1.1.3).
- Déterminer s'il y a possibilité d'emploi pour vous, vous tenir au courant et en informer l'AFPC (1.1.12).
- Instaurer un processus d'**échange de postes** au sein de l'ACIA (6.2).
- Vous informer par écrit de votre situation et de tout changement possible (Définitions).
- Présumer que vous désirez être nommé à un autre poste, à moins que vous n'indiquiez le contraire par écrit (1.1.28).
- Faire activement la promotion des personnes excédentaires et mises en disponibilité qui n'ont pas indiqué par écrit leur non-disponibilité (1.1.35).
- Appliquer la Politique sur la transition en matière d'emploi de façon à restreindre au minimum le nombre de mises en disponibilité (1.1.15).
- Vous conseiller et vous renseigner afin de vous aider à décrocher un emploi à l'ACIA ou à effectuer la transition vers un autre emploi (1.1.29).
- Déterminer les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les personnes excédentaires ou mises en disponibilité pourraient être recyclées (1.1.36).
- 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'une **priorité de réintégration** (1.1.38).

Fiche d'information 11

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'ACIA 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 transition (1.2.1). Les comités syndicaux-patronaux chargés de la transition en matière d'emploi sont des entités essentielles à la surveillance du processus. Prenez-y part et collaborez avec votre syndicat.

Votre syndicat peut vous aider à interpréter la Politique sur la transition en matière d'emploi compte tenu de votre situation. Si vous avez des questions, communiquez avec la déléguée syndicale ou le délégué syndical de votre section locale ou votre Élément.

L'ACIA 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 à l'ACIA (1.1.29). Ces conseils doivent notamment porter sur :

- la mesure de transition en matière d'emploi et ses effets sur vous;
- la Politique sur la transition en matière d'emploi et la signification des garanties offertes;
- le système d'administration des priorités de l'ACIA 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 la Politique;
- 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;
- l'établissement d'un curriculum vitae et la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs

Fiche d'information 12

Glossaire sur la transition en matière d'emploi

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.

Échange de postes (alternation) – Un échange a lieu lorsqu'une personne optante échange son poste avec une personne non touchée qui désire quitter l'ACIA en bénéficiant d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.

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'ACIA. Le président fera une telle offre 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 équivalant 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 10 000 \$.

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'Agence, comme l'indique l'Annexe B de la Politique dans votre convention collective.

Mise en disponibilité – Voir « Personne mise en disponibilité »

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'une personne excédentaire, le président met celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employée ou de l'employé eu égard à la mise 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 l'ACIA, 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 définition de la Directive sur les voyages d'affaires.

Optant – Voir « Personne optante »

Personne excédentaire (surplus employee) – Personne nommée pour une période indéterminée et que le président 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 pouvant toujours être nommée en priorité pendant une période d'un an 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 mesure de transition en matière d'emploi et qui n'a pas reçu 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 mesure de transition en matière d'emploi.

Prime de maintien en fonction (retention payment) – Montant versé lorsqu'il y a fermeture d'une installation ou réinstallation d'unités de travail pour que l'employée ou l'employé accepte de rester en fonction jusqu'à la date de fermeture ou de réinstallation.

Priorité d'excédentaire (surplus priority) – 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'ACIA sans concours et sans droit d'appel.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority) – Priorité accordée aux personnes mises en disponibilité, qui leur permet d'être nommées sans concours ou sans appel aux postes pour lesquels elles sont qualifiées à l'ACIA. Cette priorité est accordée pour un an à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date de licenciement.

Priorité de réintégration (reinstatement priority) – Priorité 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.

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'ACIA.

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.

Transition en matière d'emploi (employment transition) – Situation qui se produit lorsque le président 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 ou de la suppression d'une fonction à l'Agence.