

AFPC – COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE (CCN)

NÉGOCIATIONS DE 2015

Proposition syndicale n° 2 de l'AFPC – le 17 août 2015

L'Alliance de la Fonction publique du Canada soumet la présente proposition sous toutes réserves et se réserve le droit d'ajouter, de retirer ou de modifier des propositions en tout temps.

1. Systèmes GPS

- Inclure dans l'article sur les mesures disciplinaires.

NOUVEAU 34.07

En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne peuvent servir à recueillir aucun élément de preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la perpétration d'un acte criminel.

2. Changement de statut d'employé

- Clause pour confirmer que les personnes salariées nommées pour une période déterminée acquièrent le statut de personnes salariées nommées pour une période indéterminée après trois ans de service. Clause tirée d'une convention collective du Musée des beaux-arts du Canada.

NOUVEAU XX - Changement de statut

Les employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée qui justifient de trois (3) ans d'emploi continu acquièrent le statut d'employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée, sauf lorsqu'ils ou elles remplacent un-e employé-e nommé-e pour une période indéterminée en congé. Dans ces cas, ils ou elles acquièrent le statut d'employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée après cinq (5) ans de travail continu.

3. Consultation mixte

- Dispositions existantes fusionnées à des dispositions extraites des conventions collectives de Postes Canada (STTP) et du Conseil du Trésor (modification de la revendication sur la participation).

ARTICLE 41

CONSULTATION MIXTE

41.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à continuer une consultation significative sur des questions d'intérêt mutuel.

NOUVEAU 41.02

- a) **Le principe ci-dessus comporte l'échange de renseignements, la recherche et la considération des avis et des opinions de chaque partie, permettant librement toute discussion et tout commentaire approprié.**
- b) **Le principe ci-dessus n'implique pas d'entente unanime ou majoritaire et n'entrave pas par ailleurs les droits conférés à la direction ou au syndicat par la convention collective.**

~~41.02~~ **41.03**

Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

~~41.03~~ **41.04**

- a) Une consultation patronale-syndicale **constructive et véritable** s'effectuera dans le cadre de réunions du Comité de consultation patronale syndicale (CCPS).
- b) La consultation patronale-syndicale s'effectuera aussi à l'occasion de réunions de sous-comités comme le Comité de consultation patronale syndicale pour la conservation et la recherche d'emplois **et de réunions du Comité sur la santé et la sécurité.**
- c) Toutes les réunions des comités paritaires doivent se dérouler selon des paramètres déterminés d'un commun accord, qui seront examinés périodiquement.

NOUVEAU

- d) **Les réunions du Comité de consultation patronale-syndicale doivent avoir lieu tous les mois, dans les locaux de l'employeur, à un moment décidé d'un commun accord entre les parties.**

NOUVEAU

- e) **D'autres autres réunions des parties doivent avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans les locaux de l'employeur, à un moment décidé d'un commun accord entre les parties.**

NOUVEAU

- f) **L'employeur doit fournir aux représentants du syndicat participants un procès-verbal complet de toute réunion de consultation syndicale-patronale dans un délai maximal de dix (10) jours civils après de la réunion.**

NOUVEAU 41.05

- a) **Les représentants du syndicat qui assistent aux réunions de consultation syndicale-patronale ne subissent pas de perte de rémunération normale pour le temps qu'ils passent à se rendre à de telles réunions et à en revenir et à assister à de telles réunions. Dans la mesure du possible, les réunions ont lieu pendant les heures de travail prévues des représentants du syndicat.**
- b) **Si les activités prévues à l'alinéa 41.05 a) ont lieu à l'extérieur des heures de travail prévues de l'employé-e, l'horaire de cette personne est modifié de sorte que son quart de travail soit celui au cours duquel ces activités ont lieu.**

NOUVEAU 41.06 Définition de participation

« Participation » désigne l'obligation de l'employeur et des représentants de l'Alliance de travailler conjointement pour définir et résoudre les problèmes. Le fait de participer consiste à prendre part, du début à la fin, à chacune des activités auxquelles la participation des comités sur la santé et la sécurité ou des représentants en la matière est prévue par le *Code canadien du travail*. Afin de respecter l'obligation de participation et de permettre aux parties de prendre des décisions éclairées, chaque partie doit communiquer toute information à l'autre partie en temps opportun. La participation d'un-e employé-e à une consultation mixte, incluant les préparatifs, est considérée comme des heures travaillées et doit être rémunérée en fonction du taux de rémunération de l'employé-e.

NOUVEAU 41.07

Les consultations mixtes précisées dans le présent article ne doivent pas porter sur des griefs qui sont traités en vertu de l'article sur la procédure de règlement des griefs.

4. Protection contre la sous-traitance

- Dispositions améliorées sur la sous-traitance et la privatisation extraites des revendications présentées au Conseil du Trésor.
- *Notez la nécessité de modifier le titre de l'article.

ARTICLE 43

SOUS-TRAITANCE

PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

NOUVEAU 43.01

Le travail accompli par l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, sauf si le syndicat et l'employeur en conviennent autrement par écrit.

43.02 Lorsque les parties s'entendent pour sous-traiter du travail qui revient à l'unité de négociation, l'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employé-e-s qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi à la Commission de la capitale nationale.

NOUVEAU 43.03

L'employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance ou privatisé. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la présente pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

5. Entrevue de fin d'emploi

- Nouvel article sur l'information qui pourrait être l'article 25.

ARTICLE 25 INFORMATION

NOUVEAU 25.05

- a) L'employeur doit informer l'employé-e de son droit à une entrevue de fin d'emploi au moment de son départ de la CCN.**
- b) La personne qui mène l'entrevue de fin d'emploi au nom de l'employeur est choisie d'un commun accord par l'employé-e et l'employeur.**
- c) L'employé-e a le droit de demander la présence d'un représentant ou d'une représentante du syndicat à l'entrevue de fin d'emploi.**
- d) Avec l'assentiment de l'employé-e, les résultats de l'entrevue de fin d'emploi seront communiqués aux parties à une réunion du Comité de consultation patronale-syndicale.**

6. Téléphones cellulaires

- Compte tenu du fait que les gestionnaires s'attendent à ce que les employés munis d'un téléphone cellulaire de l'employeur répondent à leurs appels et à leurs courriels même en dehors des heures de travail, ce nouvel article vise à résoudre les problèmes causés par les attentes des gestionnaires.
- Plus de 300 employés de la CCN ont un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent (102 / 239) fourni par l'employeur.
- L'employeur n'a aucune politique ou directive sur l'utilisation des téléphones cellulaires à la CCN (à l'exception d'un message envoyé au personnel par l'intranet il y a quelques mois).

NOUVEAU XX

Les employé-e-s à qui l'employeur fournit un téléphone cellulaire ou un téléphone intelligent doivent utiliser un tel appareil uniquement pendant leurs heures de travail. Toute communication (appels, courriels, textos, etc.)

avec un-e employé-e qui n'est pas en service doit être considérée comme un rappel au travail et doit être rémunérée en conséquence pour tout le temps travaillé. Les employé-e-s tenus de répondre aux communications de l'employeur en dehors de leurs heures de travail doivent être rémunérés conformément aux dispositions de l'article 13 (Disponibilité).

7. Jours fériés désignés payés

- Revendication modifiée concernant l'alinéa 16.01 (k).

(k) un (1) autre jour en février reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, si un tel jour n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e, le troisième lundi de février;

8. Santé et sécurité (santé mentale)

- Les dispositions proposées sont semblables à celles que l'AFPC a présentées au CT et à d'autres employeurs distincts.
- Nouvelles dispositions pouvant être ajoutées à l'article 40 sur la santé et la sécurité.

NOUVEAU 40.03

- a) L'employeur et l'AFPC reconnaissent l'importance de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail.
- b) Les parties conviennent d'appliquer la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail* et de collaborer pour promouvoir la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail.
- c) Une telle collaboration comprendra la participation des comités sur la santé et la sécurité et des représentants et représentantes, la communication des objectifs de la *Norme nationale* et de la formation sur ces objectifs.
- d) À l'instar des lois, la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail* devrait être considérée par l'employeur comme une exigence minimale qu'il peut surpasser. Ainsi, l'employeur pourrait, entre autres, se pencher sur les questions entourant la santé mentale et le bien-être, la santé environnementale et

tout autre facteur qui a une incidence sur la santé psychologique au travail.

9. Mise en disponibilité + rappel / réaménagement des effectifs / Politique sur la transition en matière d'emploi

- Il existe trois sortes d'article/d'appendice sur le réaménagement des effectifs :
 - o celui du Conseil du Trésor – le plus complet;
 - o celui de l'ACIA, de l'ARC, de Parcs Canada, du Centre de la sécurité des télécommunications (politique) – pas aussi complet que celui du CT;
 - o celui des sociétés d'État (musées, etc.) – avec un article sur la mise en disponibilité et le rappel au travail.
- La politique ci-dessous est celle de l'ACIA. Notez que nous avons fait des changements de forme dans le texte – plus précisément, nous avons remplacé l'ACIA/l'agence par la Commission/l'employeur –, mais que d'autres changements doivent être faits pour tenir compte des politiques et des mesures législatives qui s'appliquent à la CNN.

Politique sur la transition en matière d'emploi

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui ont pour employeur la Commission de la capitale nationale (appelée ci-après la Commission).

Convention collective

Le présent appendice est réputé faire partie de la convention collective conclue par les parties et doit pouvoir être consulté facilement par les employé-e-s.

~~Nonobstant l'article de la convention collective qui porte sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur la transition en matière d'emploi et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.~~

Date d'entrée en vigueur

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature.

Politique

La Commission a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi des employé-e-s nommés pour une période indéterminée touchés par une mesure de transition en matière d'emploi, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt la continuité d'emploi.

Les raisons qui motivent une mesure de transition en matière d'emploi comprennent, sans s'y limiter, la restriction des dépenses, de nouvelles mesures législatives, la modification des programmes, la réorganisation, des changements technologiques, l'accroissement de la productivité, l'élimination ou la réduction des programmes ou des activités à un ou plusieurs endroits, la réinstallation et la décentralisation. Ces situations peuvent entraîner un manque de travail ou la cessation d'une fonction.

Les employé-e-s nommés pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et pour lesquels l'employeur sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi se verront garantir une offre d'emploi raisonnable à la Commission. Les employé-e-s pour lesquels l'employeur ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI du présent appendice.

Définitions

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

Commission (*Commission*) – La Commission de la capitale nationale

Échange de postes (*alternation*) - Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester à la Commission échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la Commission et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été informé officiellement par écrit par l'employeur qu'il ou elle est déclaré excédentaire.

Employé-e optant (*opting employee*) - Employé-e nommé 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 l'employeur une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) - 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 mesure de transition en matière d'emploi.

Employeur (*Employer*) - A le même sens qu'à l'article 6 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et s'entend également de la personne officiellement désignée pour le représenter.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) - Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à la Commission offerte par l'employeur à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi. Normalement, l'employeur garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à la Commission. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.

Indemnité d'études (*education allowance*) - Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui l'employeur 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 A), 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 dix mille (10 000 \$) dollars.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) - Une des trois options offertes à l'employé-e optant auquel l'employeur ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service à la Commission, comme l'indique l'annexe A. Les années de service correspondent au total des années de service à la Commission et des années de service accomplies dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de la Commission.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) - Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un-e employé-e excédentaire, l'employeur met celui-ci ou celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e relativement 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 la Commission, 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, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires du Conseil national mixte. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur mentionné à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pourvu que :

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

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) - Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu de la politique de dotation et des politiques connexes de la Commission.

Priorité d'employé-e excédentaire (*surplus priority*) - Priorité de nomination accordée aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes de la Commission. La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job*)

offer) - Une des trois options offertes à un-e employé-e optant auquel l'employeur ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) - Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité et qui leur permet d'être nommées à un poste de la Commission pour lequel l'employeur les juge qualifiées. **La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.** Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) - Priorité de nomination accordée à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalent à celui qu'ils ou elles occupaient avant d'être déclarés excédentaires. **La nomination d'un-e employé-e bénéficiant de cette priorité est exclue de l'application de la politique de l'Agence concernant les plaintes relatives à la dotation.**

Recyclage (*retraining*) - Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à la Commission.

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

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

Rémunération (*pay*) - Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé-e.

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

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) - Système conçu par la Commission et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité en raison des dispositions du présent appendice ou de la politique de dotation et des politiques connexes de la Commission.

Transition en matière d'emploi (*employment transition*) - Situation qui se produit lorsque l'employeur décide que les services d'un-e 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 ou de la cessation d'une fonction à la Commission. Les raisons pour lesquelles de telles situations se produisent comprennent, sans s'y limiter, les raisons indiquées ci-dessus, sous la rubrique « Politique ».

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'agent négociateur de l'employé-e, ou au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de l'employé-e, lequel ou laquelle pourra à son tour adresser toute question sur l'application de l'appendice à **la Division des relations en milieu de travail et de l'effectif de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence**.

Les demandes de renseignements des employé-e-s qui concernent leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être présentées au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné à leur lieu de travail.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Commission

- 1.1.1** Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par une mesure de transition en matière d'emploi ne sont pas eux-mêmes ou elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe à la Commission de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à la Commission, dans la mesure du possible.
- 1.1.2** La Commission réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'une mesure de transition en matière d'emploi sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et sur elle-même.
- 1.1.3** La Commission établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à la Commission.
- 1.1.4** La Commission collabore dans la mesure du possible avec les autres employeurs pour faire valoir les compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.
- 1.1.5** La Commission établit des systèmes facilitant la nomination de ses employé-e-s touchés et excédentaires et de ses personnes mises en disponibilité.
- 1.1.6** Lorsque l'employeur conclut que les services d'un-e employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi, il lui envoie un avis écrit pour l'en informer. L'avis doit aussi indiquer si :
 - a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'employeur et si l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,
 - ou
 - b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice, car l'employeur ne peut lui garantir une offre d'emploi raisonnable.

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

- 1.1.7** Normalement, l'employeur garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de la Commission.
- 1.1.8** Si l'employeur ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options exposées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix dans les cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), c'est-à-dire une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.
- 1.1.9** Sur demande d'un-e employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'employeur doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options décrites à la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.
- 1.1.10** La Commission informe et consulte le plus possible les représentants de l'agent négociateur dans les cas de transition en matière d'emploi dès que la décision a été prise et tout au long du processus. Elle communique à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.
- 1.1.11** Une recommandation est présentée l'employeur lorsqu'un-e employé-e n'est pas considéré comme étant apte à être nommé à un poste. La Commission informe l'employé-e et son agent négociateur de cette recommandation. Elle fait parvenir à l'employé-e une copie de la recommandation écrite adressée à l'employeur en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même qu'une copie de tout document y étant annexé. La Commission informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites à l'employeur à cet égard, avant qu'il ne prenne une décision à son sujet. Lorsque l'employeur n'accepte pas la recommandation, il accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle l'employé-e est informé de la décision.
- 1.1.12** L'employeur décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Si l'employeur décide que l'employé-e n'est pas apte, il détermine ensuite si celui-ci ou celle-ci est admissible à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, puis en informe l'employé-e, son représentant et l'agent négociateur de sa décision.
- 1.1.13** La Commission remet à l'employé-e une copie du présent appendice en même temps que l'avis officiel informant un-e employé-e auquel le présent appendice s'applique qu'il ou elle fait l'objet d'une mesure de transition en matière d'emploi.
- 1.1.14** La Commission doit conseiller et renseigner ses employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la Commission.

- 1.1.15** La Commission applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible.
- 1.1.16** La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalent 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. La Commission évite de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si elle a épuisé toutes les autres possibilités.
- 1.1.17** La Commission nomme le plus grand nombre possible de ses employé-e-s touchés ou excédentaires ou de ses personnes mises en disponibilité ou trouve d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.
- 1.1.18** Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés afin de leur permettre d'être nommés à un autre poste, à condition :
- a) qu'il n'y ait 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 aucun-e employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.
- 1.1.19** La Commission assume les frais de déplacement engagés par la personne intéressée pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination à la Commission, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à la personne intéressée conformément à la Directive sur les voyages et à la Directive sur la réinstallation – Programme de réinstallation intégré (PRI) du Conseil national mixte et leurs modifications.
- 1.1.20** Aux fins de la Directive sur la réinstallation – Programme de réinstallation intégré (PRI) du Conseil national mixte, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.
- 1.1.21** Aux fins de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à la Commission sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé pour la Commission ».
- 1.1.22** La Commission protège le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

- 1.1.23** La Commission examine l'utilisation qu'elle fait du personnel temporaire d'agence, des employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, elle évite de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela peut faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.
- 1.1.24** Rien dans le présent appendice ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme.
- 1.1.25** L'employeur peut mettre un-e employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue quand l'employé-e le lui demande par écrit.
- 1.1.26** La Commission donne aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.
- 1.1.27** Si un-e employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il ou elle sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis de statut d'excédentaire.
- 1.1.28** La Commission présume que les employé-e-s désirent être nommés à un autre poste à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.
- 1.1.29** La Commission fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après la décision de les déclarer excédentaires ou touchés. De plus, la Commission affecte une personne-ressource à chaque employé-e optant-e et excédentaire et chaque personne mise en disponibilité pour l'appuyer tout au long du processus. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :
- a) la mesure de transition en matière d'emploi et ses effets sur l'intéressé-e;
 - b) l'appendice sur la transition en matière d'emploi;
 - c) le système d'administration des priorités de la Commission et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la Commission, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
 - d) la préparation d'un curriculum vitae;
 - e) les droits et obligations de l'employé-e;
 - f) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
 - g) les solutions de rechange ou possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau

inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);

- h) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition » et « indemnité d'études »;
- i) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé-e a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- j) les centres d'Emploi et Développement social Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs; et
- l) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé-e.

1.1.30 Lorsque cela est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, la Commission veille à ce qu'un plan de recyclage soit établi et signé par l'employé-e en cause et par le gestionnaire compétent.

1.1.31 Aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération rétroactive, l'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'employeur accepte par écrit sa démission.

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

1.1.33 La Commission établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 Lorsqu'il le juge nécessaire, l'employeur restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux gestionnaires à l'égard de certains groupes professionnels.

1.1.35 La Commission fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les gestionnaires compétents, à moins que les intéressé-e-s n'aient avisé par écrit l'employeur de leur non-disponibilité.

- 1.1.36** Dans la mesure du possible, la Commission détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.
- 1.1.37** La Commission fournit directement à l'agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de la Commission, au moyen de rapports présentés à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- 1.1.38** Dans la mesure du possible, la Commission s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale à la suite d'une mesure prise en vertu du présent appendice bénéficient d'une priorité de réintégration.
- 1.1.39** a) Pendant la période de priorité, lorsqu'une offre d'emploi d'une durée indéterminée est faite à un-e employé-e excédentaire ou mis en disponibilité par un employeur coopérant (paragraphe 1.1.4), le paiement des coûts salariaux et autres coûts autorisés tels que les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, prévus dans les diverses conventions collectives et directives, tous les frais autorisés de cessation d'emploi ainsi que la protection salariale offerte aux employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur sont régis par l'accord de coopération pertinent conclu entre la Commission et l'Employeur coopérant.
- b) L'accord pertinent établissant la relation entre la Commission et l'Employeur coopérant s'appliquera au paiement des coûts énumérés en 1.1.39a) dans les cas où l'employé-e excédentaire est nommé par un employeur coopérant à un poste d'une durée déterminée, et l'Employeur coopérant deviendra l'Employeur officiel au plus tard un an après la date de la nomination.
- 1.1.40** La Commission est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressé-e-s à un poste.
- 1.1.41** La Commission informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité et un représentant de son agent négociateur, dans les cas où l'employé-e ou la personne a fait l'objet d'une présentation mais ne se verra pas offrir le poste. La Commission doit donner tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.2 Employé-e-s

- 1.2.1** Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par leur agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.
- 1.2.2** Il incombe aux employé-e-s directement touchés par une mesure de transition en matière d'emploi qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec la Commission, à moins d'avoir informé la Commission par écrit qu'ils ou elles ne sont pas du tout disponibles aux fins d'une nomination ou qu'ils ou elles ne le sont que sous réserve des limites précisées dans leur réponse;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement à la Commission des renseignements exacts et à jour (dont un curriculum vitae) pour faciliter leur nomination;
- d) de s'assurer que la Commission peut les joindre facilement;
- e) de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- f) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi à la Commission qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.2.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options présentées à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

- 2.1** Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, l'employeur informe confidentiellement et par écrit le président ou la présidente de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. 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 niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

- 3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, la Commission offre à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi.

- 3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de trois (3) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'employeur peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.3 du présent appendice.
- 3.1.3** Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux alinéas 1.1.18 à 1.1.20.
- 3.1.4** La Commission s'efforcera de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien ne l'empêche d'offrir le poste réinstallé à un-e employé-e à qui une offre d'emploi raisonnable est garantie, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.
- 3.1.5** L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

- 4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, la Commission doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :
- a) à un poste vacant,
 - ou
 - b) à un poste censé devenir vacant d'après les prévisions de la direction.
- 4.1.2** La Commission est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employé-e-s l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.
- 4.1.3** Sous réserve de l'alinéa 4.1.2, l'employeur approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

- 4.2.1** L'employé-e excédentaire a droit au recyclage pourvu :
- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des professions ou à des endroits où il y a pénurie de compétences;

et

- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

- 4.2.2** La Commission s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e et le gestionnaire compétent.
- 4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que l'employé-e obtienne de bons résultats, si la formation est donnée par un établissement d'apprentissage, ou maintienne un rendement satisfaisant, s'il s'agit d'une formation en cours d'emploi.
- 4.2.4** Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par la Commission et d'être rémunéré d'après son poste.
- 4.2.5** Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.
- 4.2.6** L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.3 Personnes mises en disponibilité

- 4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation de l'employeur, pourvu :
 - a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
 - b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales de nomination à un poste du groupe en cause;
 - c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;et
 - d) que la Commission ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.
- 4.3.2** Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, un plan de recyclage revu par l'employeur est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale conformément aux dispositions de la partie V du présent appendice.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

- 5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions sur la protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par **les dispositions pertinentes de la politique de l'Agence concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.**
- 5.1.2** La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

- 6.1.1** Normalement, l'employeur garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.
- 6.1.2** L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'employeur aura cent vingt (120) jours à compter de la date où il ou elle est informé de son statut d'employé-e optant pour envisager les trois options mentionnées plus bas et en choisir une.
- 6.1.3** L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des trois options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.
- 6.1.4** Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de cent vingt (120) jours précisée en 6.1.2, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.
- 6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois, de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études,

l'employé-e est inadmissible à la MST, à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et à l'indemnité d'études.

6.2 Échange de postes

- 6.2.1** La Commission doit participer au processus d'échanges de postes.
- 6.2.2** Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant qui préférerait rester à la Commission échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant ou la remplaçante) qui désire quitter la Commission, conformément aux dispositions des paragraphes 6.3.1 b) ou c) de la partie VI du présent appendice.
- 6.2.3** Sous réserve du paragraphe 6.2.2, seul l'employé-e optant, et non celui ou celle dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la Commission.
- 6.2.4** Un-e employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la Commission peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant ou de la remplaçante et aux besoins de la Commission.
- 6.2.5** Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.
- 6.2.6** L'employé-e optant qui prend la place d'un-e employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant ou la remplaçante) qui prend la place d'un-e employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et s'il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.
- 6.2.7** Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s des mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupe et niveau peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent (6 %).
- 6.2.8** L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes à cette date. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

- a) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

Lorsqu'un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'employeur peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépassera pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

La Commission fera tout effort raisonnable pour faire valoir les compétences d'un-e employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité;

ou

- b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre combiné d'années de service au sein de la Commission (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service à la Commission et des années de service accomplies dans la Fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste à la Commission. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner, mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ comme si son départ était le résultat d'une mise en disponibilité;

ou

- c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix mille (10 000 \$) dollars 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. L'employé-e qui retient cette option :

- (i) choisit de démissionner de la Commission et recevra une indemnité de départ comme si son départ était le résultat d'une mise en disponibilité, le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa

formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et du Régime de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de la Commission.

- 6.3.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.
- 6.3.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur la transition en matière d'emploi.
- 6.3.4** L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.
- 6.3.5** L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à la Commission une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.
- 6.3.6** L'employé-e optant qui choisit l'option b) ou l'option c) ci-dessus a droit à au plus six cents (600 \$) dollars pour des services de counselling eu égard à son potentiel de réembauche ou de retraite, incluant des services de planification financière et de placement.
- 6.3.7** L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.
- 6.3.8** L'employeur doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.
- 6.3.9** Si un-e employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.10 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans deux situations : la fermeture totale d'une installation et la réinstallation d'unités de travail.

6.4.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la Commission en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions du paragraphe 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois de la Commission doivent être abolis :

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

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'employeur verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la Commission à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail de la Commission ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la Commission :

- a) sont réinstallées ailleurs,
et
- b) que l'employeur décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,

et

- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'employeur verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la Commission à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de la Commission est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

ANNEXE « A »

ANNÉES DE SERVICE

MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION (MST)

0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52

ANNEXE « A » (suite)

23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention. Les dispositions relatives à l'indemnité de départ des conventions collectives s'ajoutent à la MST.