



ENTENTE CANADA-ALBERTA  
SUR LE  
DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Table des matières

### ATTENDUS

- 1.0 Interprétation
- 2.0 But et portée de l'Entente
- 3.0 Prestations et mesures provinciales
- 4.0 Délégation à l'Alberta du pouvoir de remplir certaines fonctions du Service national de placement
- 5.0 Service aux clients
- 6.0 Arrangements administratifs
- 7.0 Résultats escomptés des prestations et mesures provinciales
- 8.0 Évaluation
- 9.0 Échange d'information et de données
- 10.0 Surveillance et évaluation
- 11.0 Intégrité du programme d'a.-e.
- 12.0 Ressources humaines
- 13.0 Arrangements financiers
- 14.0 Modalités de paiement
- 15.0 Transfert de biens
- 16.0 Annexe annuelle
- 17.0 Responsabilité financière
- 18.0 Trop-payé/fonds non utilisés
- 19.0 Information du public
- 20.0 Comité de transition
- 21.0 Fonctionnaires désignés
- 22.0 Période d'application de l'Entente
- 23.0 Résiliation
- 24.0 Modification
- 25.0 Égalité de traitement
- 26.0 Généralités

ANNEXE 1 - FONCTIONS DU SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT

ANNEXE 2 - ARRANGEMENTS ADMINISTRATIFS

ANNEXE 3 - RÉSULTATS VISÉS POUR L'EXERCICE 1997-1998

ANNEXE 4 - ARRANGEMENTS CONCERNANT L'ÉCHANGE  
D'INFORMATION ET DE DONNÉES

- ANNEXE 5 - DIRECTIVE SUR LE RÉAMENAGEMENT DES EFFECTIFS
- ANNEXE 6A - PROPOSITION CONCERNANT LE TRANSFERT D'EMPLOYÉS – ALBERTA
- ANNEXE 6B - LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LA PROPOSITION SUR LE TRANSFERT D'EMPLOYÉS
- ANNEXE 7 - LETTRE DU 26 JUIN 1996 DU SOUS-MINISTRE FÉDÉRAL DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
- ANNEXE 8 - LETTRE DU 25 SEPTEMBRE 1996 DU SOUS-MINISTRE FÉDÉRAL DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
- ANNEXE 9 - INVENTAIRE DES BIENS (À SUIVRE)
- ANNEXE 10 - PROPOSITION DU 30 MAI 1996 AUX PROVINCES ET AUX TERRITOIRES

#### AUTRES DOCUMENTS CITÉS

- 1 PLAN DE 1997-1998 CONCERNANT LES PROGRAMMES ET SERVICES PROVINCIAUX OFFERTS DANS LE CADRE DE L'ENTENTE CANADA-ALBERTA SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL.
- 2 STRATÉGIE DE CESSATION DES ACTIVITÉS D'ACHAT DIRECT DE FORMATION (DATÉE DU 12 NOVEMBRE 1996).

6 DÉCEMBRE 1996

ENTENTE CANADA-ALBERTA  
SUR LE  
DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ENTRE LE GOUVERNEMENT DU CANADA (ci-après appelé «le Canada»), représenté par le ministre du Développement des ressources humaines et la Commission de l'assurance-emploi du Canada

ET LE GOUVERNEMENT DE L'ALBERTA (ci-après appelé «l'Alberta»), représenté par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel.

ATTENDUS

Attendu que le Canada et l'Alberta accordent la plus grande importance à l'intégration des sans-emploi à la population active et ont à coeur d'offrir à la population de l'Alberta des programmes et services de développement du marché du travail de haute qualité qui soient à la fois efficaces et efficients;

Attendu que le Canada et l'Alberta s'entendent sur l'importance de mesurer, surveiller et évaluer le degré d'efficacité de leurs programmes et services de développement du marché du travail pour ce qui est d'aider les sans-emploi de l'Alberta à trouver et à conserver un emploi, et à s'y préparer;

Attendu que le Canada et l'Alberta considèrent la prévisibilité et la transparence du financement comme des conditions essentielles du succès d'une entente à long terme de développement du marché du travail;

Attendu que le Canada et l'Alberta reconnaissent que chaque gouvernement a certaines responsabilités sur le plan du développement du marché du travail et qu'ils cherchent à préciser les rôles et les responsabilités de chacun de manière à accroître la qualité des services gouvernementaux au public et le degré de responsabilisation à leur égard;

Attendu qu'aucune disposition de cette Entente ne peut abroger les droits - ancestraux ou issus de traités - des peuples autochtones du Canada, ou y déroger;

Attendu que le Canada et l'Alberta reconnaissent l'importance de stimuler l'emploi chez les jeunes et qu'il leur importe de coordonner leurs initiatives en faveur des jeunes;

Attendu que le Canada et l'Alberta reconnaissent l'importance pour les Canadiens de la coordination aux niveaux local, provincial et national de l'information sur le marché du travail et les services de placement;

Attendu que le Canada reconnaît que la formation de la main-d'oeuvre est un domaine de responsabilité provinciale;

Attendu que le Canada et l'Alberta conviennent qu'ils devraient réduire les chevauchements et redondances inutiles dans leurs programmes et services de développement du marché du travail;

Attendu que l'Alberta se propose d'offrir un ensemble cohérent et complet de programmes et de services relatifs au marché du travail, y compris des programmes qui peuvent bénéficier d'une aide financière du Canada en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*;

Attendu que les expériences récentes d'exécution conjointe de programmes et de services fédéraux et provinciaux de développement du marché du travail ont fait ressortir les avantages d'établir de nouveaux arrangements concernant le marché du travail en Alberta.

Attendu que les deux parties reconnaissent la possibilité de réaliser des économies importantes et d'accroître la qualité des services par la collaboration au niveau de la mise en place, de la gestion et du financement d'une infrastructure de systèmes qui soit conforme aux objectifs des programmes provinciaux et nationaux concernant le marché du travail;

Attendu que, en reconnaissance de ce qui précède, le ministre du Développement des ressources humaines Canada a présenté à toutes les provinces et aux territoires, le 30 mai 1996, une proposition concernant le développement du marché du travail;

Attendu que l'Alberta souhaite conclure avec le Canada une entente allant dans le sens de la proposition du 30 mai 1996 concernant le développement du marché du travail;

Attendu que, en ce qui concerne le désir de l'Alberta d'élargir son rôle dans la conception et l'exécution de programmes de développement du marché du travail en Alberta, le Canada (agissant par l'intermédiaire de la Commission de l'assurance-emploi du Canada), avec l'approbation du ministre du Développement des ressources humaines Canada, est autorisé, en vertu de l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, à conclure une entente avec l'Alberta prévoyant le versement de contributions applicables :

a) aux frais reliés à des prestations et mesures (c.-à-d., des programmes) offertes par l'Alberta qui sont similaires aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien prévues à la partie II de la Loi et qui correspondent à l'objet et aux lignes directrices qui y sont énoncés; et

b) aux frais d'administration engagés par l'Alberta au titre des prestations et mesures en question.

Attendu que les prestations et mesures (programmes) que l'Alberta mettra en place conformément au plan exposé dans le document de référence intitulé Plan de 1997-1998 concernant les programmes et services provinciaux offerts dans le cadre de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail sont semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et conformes à l'objet et aux lignes directrices qui y sont énoncés;

Attendu que le ministre du Développement des ressources humaines Canada a approuvé la conclusion avec l'Alberta d'une entente sur le versement de contributions au titre des dépenses engagées pour offrir ces prestations et mesures et des frais d'administration connexes;

Attendu que, en ce qui concerne le désir de l'Alberta de s'acquitter, au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de certaines fonctions du Service national de placement, la Commission peut, en vertu du paragraphe 31(3) de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, déléguer ses attributions à toute personne ou organisme qu'elle désigne;

Attendu que, en ce qui concerne les autres domaines de coopération entre le Canada et l'Alberta visés par cette Entente, le ministre du Développement des ressources humaines Canada est autorisé à la conclure en vertu de l'article 20 de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*;

Attendu que le ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel de l'Alberta est autorisé à la conclure, au nom de l'Alberta, en vertu du paragraphe 10(2) du *Government Organization Act*;

POUR CES MOTIFS, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

#### 1.0 Interprétation

1.1 Les termes «prestation d'emploi» et «mesure de soutien» sont utilisés dans la *Loi sur l'assurance-emploi* pour désigner des types particuliers de programmes d'emploi établis par la Commission en vertu de l'article 59 et du paragraphe 60(4), respectivement, de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les mots «prestation» et «mesure» sont utilisés à l'article 63 de la Loi, portant sur la contribution financière du Canada, pour désigner les programmes provinciaux similaires aux prestations d'emploi et mesures de soutien fédérales.

1.2 Dans cette Entente, à moins que le contexte n'oblige à une autre interprétation,

les «prestations et mesures provinciales» peuvent être désignées par l'expression «programmes provinciaux»;

«prestataire d'a.-e. actif» désigne une personne pour laquelle une période de prestations d'assurance-emploi est établie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;

«frais d'administration» désigne les frais d'administration engagés par l'Alberta au titre des prestations et mesures provinciales et de certaines fonctions du Service national de placement;

«annexe annuelle» signifie l'annexe annuelle dont il est question à la clause 16;

«Commission» désigne la Commission de l'assurance-emploi du Canada;

l'expression «frais reliés aux prestations et mesures provinciales» désigne les coûts de l'aide financière ou des autres paiements accordés par l'Alberta au titre des prestations et mesures provinciales à des personnes et à des organisations admissibles à une aide de cet ordre. Pour plus de certitude, il est entendu que, en ce qui concerne la signification de coûts des «prestations provinciales» (par opposition aux coûts des «mesures provinciales», il s'agit des coûts suivants à l'exclusion de tout autre :

(a) les coûts de l'aide financière accordée directement aux participants par l'Alberta au titre des prestations, et

(b) les coûts de l'aide financière ou des autres paiements accordés par l'Alberta au titre des prestations à des personnes ou à des organisations en guise de remboursement de coûts engagés par elles, ou en guise de paiement pour des services fournis par elles relativement à la prestation d'aide à des participants.

Dans le cas des contributions financières du Canada applicables aux frais reliés aux mesures provinciales, il est entendu que l'accès aux types d'aide fournis au titre des mesures de soutien du Canada n'est pas limité aux participants. Par conséquent, les frais reliés aux mesures provinciales similaires dont le remboursement peut être demandé en vertu de cette Entente ne sont pas ainsi limités non plus.

«participant» désigne une personne sans emploi qui, au moment où elle demande à bénéficier d'une prestation ou d'une mesure provinciale :

a) est un prestataire d'a.-e. actif, ou

b) a touché des prestations pendant une période qui a pris fin au cours des 36 mois précédents, ou

- c) s'est vu établir une période de prestations au cours des 60 mois précédents et
  - (i) a touché des prestations parentales ou de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de l'ancienne *Loi sur l'assurance-chômage*,
  - (ii) s'est par la suite retirée du marché du travail pour prendre soin d'un ou de plusieurs nouveaux-nés ou d'un ou plusieurs enfants placés chez elle en vue de leur adoption, et
  - (iii) tente de réintégrer le marché du travail;

«exercice financier» désigne la période commençant le 1er avril d'une année civile et prenant fin le 31 mars de l'année civile suivante;

«MESPP» désigne le ministère provincial de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel de l'Alberta;

«DRHC» désigne le ministère du Développement des ressources humaines du Canada;

«comité de transition» désigne le comité mis sur pied en vertu de la clause 20;

«fonctionnaires désignés» désigne les fonctionnaires désignés en vertu de la clause 21;

«comité mixte d'évaluation» désigne le comité mis sur pied en vertu de la clause 8.2;

«clients du SNP» désigne les personnes et les organisations auprès desquelles le Service national de placement assure ses services, à savoir : les travailleurs, qu'ils soient assurés ou non ou qu'ils réclament ou non des prestations d'assurance-emploi, les employeurs, les organisations de travailleurs et les organisations publiques et privées intéressées qui assurent des services d'aide à l'emploi à des travailleurs;

«prestation provinciale» désigne un programme de développement du marché du travail, destiné à permettre à des participants d'obtenir un emploi, qui est

- a) mis en place par l'Alberta conformément au plan exposé dans le document de référence intitulé Plan de 1997-1998 concernant les programmes et services offerts dans le cadre de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail ,
- b) décrit dans le plan annuel dont il est question à la clause 3.2 de l'Entente, et
- c) offert par l'Alberta en application de la clause 3.1;

«mesure provinciale» désigne un programme de développement du marché du travail destiné à appuyer

- a) les activités d'organisations qui assurent des services d'aide à l'emploi auprès de personnes sans-emploi;
- b) les efforts déployés par des employeurs, des associations d'employés ou d'employeurs, des groupes communautaires et des collectivités pour élaborer et mettre en oeuvre des stratégies d'adaptation de la main-d'oeuvre et répondre à des besoins en ressources humaines; ou
- c) des projets de recherche ou d'innovation visant à trouver de nouvelles façons d'aider les personnes à se préparer à retourner sur le marché du travail, à se trouver un nouvel emploi et à le conserver et à être des membres productifs de la population active,

qui est mis en place par l'Alberta conformément au plan exposé dans le document de référence intitulé Plan de 1997-1998 concernant les programmes et services offerts dans le cadre de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail, décrit dans le plan annuel dont il est question à la clause 3.2 de l'Entente et offert par l'Alberta en application de la clause 3.1;

«période de transition» désigne la période allant de la date de la signature de la présente Entente à la plus tardive des dates suivantes :

- (a) la date, mentionnée à la clause 3.1 de l'Entente, à laquelle l'Alberta commencera à offrir des prestations et mesures provinciales, ou
- (b) la date à laquelle se terminera le transfert d'employés de DRHC à l'Alberta, transfert dont il est question à la clause 12 de l'Entente.

«période initiale» désigne, dans le contexte des questions relatives aux ressources humaines, les trois premiers exercices financiers suivant la date d'embauchage par le MESPP.

## 2.0 But et portée de l'Entente

2.1 Le but de cette Entente est de mettre en oeuvre, dans le cadre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de nouveaux arrangements Canada-Alberta dans le domaine du développement du marché du travail qui permettront à l'Alberta de jouer un rôle élargi dans la conception et l'exécution de programmes et services de développement du marché du travail en Alberta.

2.2 Le Canada conservera la responsabilité de l'administration des prestations d'assurance visées par la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des aspects nationaux du développement du

marché du travail tels que la gestion des urgences nationales, les activités à l'appui de la mobilité interprovinciale de la main-d'oeuvre, la promotion et le soutien de conseils sectoriels nationaux, le fonctionnement des systèmes nationaux d'information sur le marché du travail et de placement et les projets innovateurs visant l'expérimentation de nouvelles approches en vue d'améliorer le fonctionnement du marché du travail au Canada.

- 2.3 L'Alberta convient de coopérer dans le cadre d'une formule de partenariat avec le Canada à la réalisation d'activités et d'initiatives de recherche et d'innovation reliées à la présente Entente.
- 3.0 Prestations et mesures provinciales
- 3.1 À compter du 1er avril 1997 ou de toute autre date convenue par les fonctionnaires désignés, le ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel de l'Alberta offrira en Alberta les prestations et mesures provinciales décrites dans le document de référence intitulé Plan de 1997-1998 concernant les programmes et services offerts dans le cadre de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail.
- 3.2 L'Alberta convient de fournir chaque année au Canada, trois mois avant le début du nouvel exercice financier, un plan faisant état :
- a) des questions reliées au marché du travail auxquelles l'Alberta se propose de s'attaquer au cours de la prochaine période de trois ans;
  - b) de l'éventail de prestations et de mesures provinciales devant être offertes aux clients admissibles au cours de l'exercice à venir;
  - c) du coût prévu de chaque prestation et mesure provinciale.
- 3.3 L'Alberta apportera à l'occasion des modifications à la conception des prestations et mesures provinciales afin qu'elles restent adaptées aux besoins de la clientèle, aux conditions du marché du travail et aux constatations d'évaluations. Les modifications en question seront indiquées dans le plan remis au Canada chaque année.
- 3.4 Si des questions se posent quant à savoir si une modification apportée à une prestation ou à une mesure provinciales influe sur sa conformité aux lignes directrices et à l'objet énoncés à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou sur sa similarité avec les prestations et mesures établies par la Commission, elles doivent être portées à l'attention des fonctionnaires désignés pour qu'ils en jugent.
- 3.5 L'Alberta ne doit pas imposer de période minimum de résidence en Alberta comme condition d'accès d'une personne à l'aide prévue dans le cadre d'une prestation ou mesure provinciale financée par le Canada en vertu de la présente Entente.

- 3.6 L'Alberta donnera priorité aux prestataires d'a.-e. actifs parmi les clients admissibles aux prestations et mesures provinciales offertes dans le cadre de la présente Entente.
- 3.7 Afin de faciliter la coordination de l'aide accordée aux prestataires d'a.-e. actifs par l'Alberta au titre de ses prestations provinciales avec le paiement à ces prestataires par le Canada de prestations d'assurance en vertu de l'article 25 de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission, en vertu du paragraphe 31(3) de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, autorise le ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel à exercer le pouvoir de la Commission de désigner les fondés de pouvoir qui en Alberta pourront, aux fins de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, diriger des prestataires d'a.-e. actifs vers :
- a) des cours ou programmes d'instruction ou de formation qu'ils suivront à leurs propres frais; ou
  - b) toute autre activité d'emploi prévue par règlement pour laquelle ils recevront de l'aide dans le cadre d'une prestation similaire faisant l'objet de la présente Entente.
- 3.8 Quand l'Alberta désire désigner un fondé de pouvoir aux fins de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle doit en informer le Canada 30 jours à l'avance afin qu'il puisse prendre les arrangements administratifs nécessaires avec le ledit fondé de pouvoir afin d'assurer le paiement dans les règles et en temps utile des prestations d'assurance aux prestataires d'a.-e. actifs dirigés vers un cours ou programme ou une prestation conformément à l'articles 25 de la Loi.
- 3.9 Les fondés de pouvoir désignés par l'Alberta peuvent comprendre des employés du ministères du gouvernement de l'Alberta ainsi que de tierces parties en Alberta.
- 4.0 Délégation à l'Alberta du pouvoir de remplir certaines fonctions du Service national de placement
- 4.1 Le ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel de l'Alberta est, par la présente, autorisé à remplir, au nom de la Commission, les fonctions du Service national de placement (SNP) décrites à l'annexe 1 de la présente Entente intitulée «Fonctions du Service national de placement.»
- 4.2 Pour l'exécution des fonctions dont il est question à la clause 4.1, le Canada et l'Alberta conviennent de coopérer pour établir des liens effectifs entre les parties afin de faciliter et de coordonner le fonctionnement de leurs systèmes locaux et national de placement ainsi que la production et la diffusion aux niveaux local et national d'information sur le marché du travail.

- 4.3 L'Alberta convient de donner aux prestataires d'a.-e. actifs la priorité d'accès aux fonctions de sélection et de counselling du Service national de placement.
- 5.0 Service aux clients
- 5.1 Les parties conviennent que, dans l'administration des programmes provinciaux et l'exécution des fonctions du Service national de placement, l'Alberta sera guidée par les principes de service aux clients suivants :
- a) offrir un accès commode aux programmes et services fédéraux et provinciaux;
  - b) offrir avec diligence un service courtois et empathique;
  - c) offrir des formules souples et innovatrices relativement aux besoins du marché du travail et de la collectivité;
  - d) optimaliser le potentiel individuel et la dignité humaine;
  - e) obtenir des résultats mesurables à l'intérieur d'un cadre de responsabilité bien défini.
- 5.2 Dans les régions où la demande est importante, l'Alberta convient de fournir dans les deux langues officielles l'aide offerte dans le cadre de ses programmes provinciaux et des fonctions du Service national de placement dont elle assume la responsabilité. Pour la détermination des régions de l'Alberta où la demande devrait être considérée importante, l'Alberta convient d'utiliser comme ligne directrice les critères de détermination de ce qui constitue une «demande importante» pour les communications avec une institution fédérale, et les services qu'on peut en attendre, qui sont énoncés dans le *Règlement sur les langues officielles* établi en application de la *Loi sur les langues officielles* du Canada. Pour les besoins de cette Entente, les régions où il y a demande importante seront déterminées de concert avec des représentants de la collectivité de langue minoritaire dans chaque localité.
- 5.3 Aux fins de la prestation des services, le Canada et l'Alberta doivent veiller à ce que les Centres de services Canada-Alberta soient accessibles aux personnes handicapées.
- 5.4 Le Canada et l'Alberta conviennent d'établir des mécanismes de gestion des représentations et des demandes de renseignements faites par des députés fédéraux ou provinciaux au nom de commettants ayant sollicité leur aide pour résoudre des problèmes ou obtenir des informations ayant trait aux rapports de ces commettants avec un centre de services Canada-Alberta, afin de s'assurer que la réponse à la demande de renseignements ou aux représentations sera adressée à la bonne personne et que les exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada et du *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* de l'Alberta seront respectées.

## 6.0 Arrangements administratifs

- 6.1 La mise en oeuvre des programmes provinciaux et l'exécution de certaines fonctions du Service national de placement seront administrées par l'Alberta par l'intermédiaire du ministère de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, dans des centres qui seront connus du public sous le nom de Centres de services Canada-Alberta.
- 6.2 Pour assurer l'efficacité et l'efficience des services, les parties conviennent que les divers programmes et services de leur compétence respective qui ont été conçus pour aider diverses clientèles devraient, dans la mesure du possible, être offerts dans des locaux communs.
- 6.3 Pour ce faire, les parties conviennent de prendre des dispositions pour partager des locaux ou appliquer d'autres modes de prestation de services, selon le cas, aux endroits énumérés à l'annexe 2 de la présente Entente intitulée «Arrangements administratifs»;
- 6.4 Les arrangements entre les parties relativement au fonctionnement des points d'accès ou de service sont indiqués à l'annexe 2.

## 7.0 Résultats escomptés des prestations et mesures provinciales

- 7.1 Le Canada et l'Alberta conviennent d'utiliser les critères suivants comme indicateurs primaires pour la mesure des résultats des prestations et mesures provinciales :
- (i) le nombre de prestataires d'a.-e. actifs ayant accès aux prestations et mesures provinciales;
  - (ii) le nombre de retours au travail de clients de l'a.-e., en particulier chez les prestataires d'a.-e. actifs; et
  - (iii) les économies au Compte de l'a.-e.
- 7.2 Le Canada et l'Alberta conviennent d'établir conjointement, avant le début de chaque exercice financier au cours de la période d'application de l'entente, des objectifs de résultats à viser pour l'exercice à venir en s'inspirant des indicateurs de résultats énumérés à la clause 7.1.
- 7.3 Le Canada et l'Alberta conviennent que, pour l'exercice 1997-1998, les résultats à viser seront ceux qui sont indiqués à l'annexe 3 de la présente Entente intitulée «Résultats visés pour l'exercice 1997-1998». Les résultats à viser pour chacun des exercices subséquents seront indiqués dans l'annexe annuelle de l'exercice en question.
- 7.4 Le Canada et l'Alberta conviennent d'établir des mécanismes pour fixer conjointement les objectifs annuels pour chaque exercice suivant l'exercice 1997-1998 et d'examiner et d'évaluer

conjointement les résultats obtenus. Dans l'établissement des objectifs pour chacun de ces exercices, les parties prendront en compte les particularités locales, régionales et provinciales de la situation économique et du marché du travail, les résultats obtenus au cours de l'exercice précédent, les fonds disponibles pour le financement des prestations et mesures provinciales durant le prochain exercice et les améliorations apportées à la conception et à l'exécution des prestations et mesures.

7.5 La mesure des indicateurs primaires sera basée sur une méthodologie établie par le Canada afin que celui-ci puisse établir les niveaux de résultats nationaux pour en faire rapport au Parlement.

## 8.0 Évaluation

8.1 Reconnaissent les avantages qu'il y a, pour les cotisants, les clients et les contribuables, à ce qu'il soit fait une évaluation des résultats des programmes provinciaux financés dans le cadre de l'Entente, et connaissant les exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi* à cet égard, le Canada et l'Alberta conviennent que, dès qu'aura commencé la mise en oeuvre des programmes provinciaux, ils élaboreront et mettront en oeuvre conjointement un processus d'évaluation en deux phases (formative et sommative) conforme aux pratiques reconnues en matière d'évaluation pour la mesure des résultats à court, à moyen et à long terme. La première phase (formative) aura lieu durant la première année de mise en oeuvre des programmes provinciaux, et la deuxième (sommative), durant la troisième année. Par la suite, des évaluations seront faites régulièrement, tous les trois à cinq ans. Les évaluations permettront de déterminer les répercussions et les effets des programmes provinciaux, y compris leurs répercussions et leurs effets du point de vue de la durabilité des emplois; de la dépendance à l'égard des transferts de revenus (assurance-emploi et aide sociale); des collectivités; et des recettes fiscales provenant de revenus de travail.

8.2 Le Canada et l'Alberta conviennent que les fonctionnaires désignés mettront sur pied un comité d'évaluation fédéral-provincial, appelé comité mixte d'évaluation, pour appuyer et superviser les évaluations des programmes provinciaux. Le comité mixte établira et approuvera le cadre d'évaluation, procédera aux évaluations conformément au plan indiqué dans le document de présentation du cadre, approuvera les contrats d'évaluation avec des tierces parties et approuvera les rapports d'évaluation.

8.3 Le Canada et l'Alberta conviennent que le comité mixte d'évaluation approuvera la conception et les plans d'exécution des projets de recherche et innovation entrepris en Alberta.

## 9.0 Échange d'information et de données

Aux fins d'exécution de la présente Entente, le Canada et l'Alberta conviennent de s'échanger des renseignements conformément aux

dispositions précisées à l'annexe 4 de l'Entente intitulée «Arrangements concernant l'échange d'information et de données».

#### 10.0 Surveillance et évaluation

En vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission doit observer et évaluer l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en oeuvre en application de la Loi, y compris l'aide fournie en vertu des arrangements établis dans le contexte de cette Entente, et de faire rapport de son évaluation au ministre du Développement des ressources humaines au moins une fois par année de 1997 à 2001. Le premier rapport doit être présenté au plus tard le 31 décembre 1997 et il devra par la suite être déposé devant le Parlement. Le Canada utilisera les renseignements fournis par l'Alberta en exécution de la clause 9, Échange d'information et de données.

#### 11.0 Intégrité du programme d'a.-e.

Comme il se peut que le Canada accorde des prestations d'assurance en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* à des prestataires d'a.-e. actifs pendant qu'ils bénéficient de programmes provinciaux offerts en vertu de la partie II de la même Loi, le Canada et l'Alberta conviennent de coopérer pour élaborer des mesures de détection et de contrôle des abus et pour déterminer comment et par qui ces mesures devraient être mises en application.

#### 12.0 Ressources humaines

12.1 L'Alberta convient de faire une offre d'emploi aux employés du Canada touchés par la décision de l'Alberta :

- (a) d'élargir son rôle dans la conception et l'exécution des programmes de développement du marché du travail par la mise en oeuvre de prestations et mesures provinciales, et
- (b) de prendre la responsabilité de certaines fonctions du Service national de placement.

12.2 L'Alberta s'engage à faire en sorte que son offre constitue une offre d'emploi raisonnable (type 2) au sens de la Partie VII de la Directive sur le réaménagement des effectifs du Canada datée du 16 juillet 1996, qui forme l'annexe 5 de la présente Entente. Les employés fédéraux transférés deviendront des employés du MESPP. Considérant les transferts de ressources fédérales, l'étendue de la non-dotation des postes et les exigences de la charge de travail, l'Alberta convient que le plan d'activités du MESPP n'imposera pas de réductions du personnel affecté à l'exécution des programmes et services provinciaux et de certaines fonctions du Service national de placement pendant la période initiale d'application de l'Entente.

- 12.3 Les premiers détails de l'offre d'emploi de l'Alberta ont été énoncés dans une proposition concernant le transfert d'employés qui forme l'annexe 6A. La proposition a été préparée conformément aux lignes directrices concernant la proposition sur le transfert d'employés, qui forment l'annexe 6B de l'Entente.
- 12.4 Les détails donnés à l'annexe 6A seront inclus dans une entente sur le transfert d'employés que les parties devront avoir conclue au plus tard le 15 janvier 1997. Il est entendu que d'autres ententes peuvent être nécessaires du fait de l'application d'autres lois fédérales telles que la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
- 12.5 Le montant des contributions du Canada dont il est question à la clause 13.7 de l'Entente, à l'égard des frais d'administration engagés par l'Alberta, dépendra du respect par l'Alberta de son engagement de faire aux employés touchés par l'Entente une offre d'emploi devant constituer une offre d'emploi raisonnable au sens de la Partie VII de la Directive sur le réaménagement des effectifs.
- 12.6 Le Canada convient qu'au moment dont conviendront les parties dans l'entente sur le transfert d'employés, chaque poste vacant à l'intérieur du groupe des employés du Canada touchés par la présente Entente sera inclus dans le calcul du nombre d'employés touchés auxquels on considérera que l'Alberta aura fait une offre d'emploi et qui seront réputés l'avoir acceptée.

### 13.0 Arrangements financiers

- 13.1 Le Canada et l'Alberta conviennent que, sous réserve de la restriction financière énoncée à l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les arrangements financiers qu'ils concluront entre eux seront conformes aux prescriptions des clauses qui suivent.

#### **Contribution applicable aux coûts des prestations et mesures provinciales**

- 13.2 Durant chacun des exercices financiers allant de 1997-1998 à 1999-2000, le Canada convient de verser à l'Alberta (par l'intermédiaire de la Commission) une contribution maximum au titre des coûts des prestations et mesures provinciales dont le montant sera déterminé conformément à la méthode de répartition décrite dans la lettre du 26 juin 1996 du sous-ministre fédéral du Développement des ressources humaines au sous-ministre albertain de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, qui forme l'annexe 7 de la présente Entente.
- 13.3 Le montant maximum projeté de la contribution du Canada au titre des coûts des prestations et mesures provinciales de l'Alberta pour chacun des exercices financiers est actuellement le suivant :

exercice financier 1997-1998 : 97 517 000 \$

exercice financier 1998-1999 : 107 532 000 \$

exercice financier 1999-2000 : 112 145 000 \$.

L'Alberta reconnaît toutefois que, étant donné la nature de la méthode de répartition, le montant réel de la contribution maximum payable chaque exercice financier ne peut être déterminé avec certitude qu'un peu après le mois de janvier de l'exercice le précédant immédiatement. De plus, la contribution maximum payable changerait si la méthode de répartition changeait à la faveur d'un consensus entre les provinces/territoires et le Canada. Il est à noter que, pour aider l'Alberta au niveau de sa planification et de la préparation de son plan d'activités, DRHC s'engage à fournir, en décembre de chaque exercice, une estimation préliminaire de la contribution maximum du Canada pour l'exercice suivant.

- 13.4 Pour maintenir la continuité du service à la clientèle, l'Alberta convient que le Canada devrait continuer de prendre les décisions concernant les programmes jusqu'à ce que les prestations et mesures provinciales soient prêtes à être mises en oeuvre conformément au document de référence intitulé *Stratégie de cessation des achats directs de formation - Alberta*, signé par les deux parties. Les engagements approuvés par le Canada dans le cadre d'ententes non échues et reportées de l'exercice 1996-1997 à l'exercice 1997-1998 réduiront le montant de la contribution maximum payable à l'Alberta. Le report sera signalé à l'Alberta par le Canada et il servira à réduire le montant de la contribution maximum payable par le Canada au cours de l'exercice 1997-1998.
- 13.5 Pour chaque exercice financier après l'exercice 1999-2000 durant la période d'application de l'Entente, la contribution du Canada au titre des coûts des prestations et mesures provinciales fera l'objet d'un examen annuel mutuel entre les parties. Pour les besoins des examens annuels, le Canada s'engage à fournir à l'Alberta des projections des allocations pour trois exercices consécutifs. Le montant convenu de la contribution du Canada au titre des prestations et mesures provinciales pour chacun des exercices financiers sera précisé dans l'annexe annuelle concernant l'exercice en question. Pour les besoins des examens annuels, le Canada s'engage à fournir les projections des allocations pour trois exercices consécutifs qui constitueront une prévision fondée sur les tendances du moment mais appelée à changer éventuellement.
- 13.6 Si l'Alberta n'était pas en mesure, le 1er avril 1997, de commencer à offrir ses programmes et services similaires en vertu de l'Entente, le Canada convient de continuer d'offrir ses prestations d'emploi et mesures de soutien. L'Alberta convient que la contribution maximum qui lui sera payable au cours de cet exercice sera réduite d'un montant équivalent aux engagements financiers pris par le Canada.

#### **Contribution applicable aux frais d'administration**

- 13.7 Outre la contribution applicable aux coûts des prestations et mesures provinciales et à l'exécution de certaines fonctions du SNP, le Canada convient de verser à l'Alberta (par l'intermédiaire de la Commission), pour chaque exercice financier de la période d'application de l'Entente, une contribution maximum applicable aux frais d'administration engagés par l'Alberta durant l'exercice en question. Sous réserve de la clause 13.9, le montant maximum sera le montant déterminé conformément à la clause 13.8.
- 13.8 Le Canada convient de transférer à l'Alberta des fonds dont le montant sera établi suivant la méthode décrite dans la lettre du 25 septembre 1996 du sous-ministre fédéral du Développement des ressources humaines au sous-ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel de l'Alberta, qui forme l'annexe 8 de la présente Entente. Le montant réel de la contribution maximum au titre des frais d'administration dépendra des arrangements relatifs au transfert d'employés dont il est question à la clause 12 de l'Entente.
- 13.9 Nonobstant la clause 13.7, il est entendu que le montant maximum de la contribution applicable aux frais d'administration engagés par l'Alberta sera augmenté en fonction des ressources financières dont disposera effectivement le Canada lorsque prendront fin diverses concessions immobilières par suite de la diminution des besoins en locaux du Canada découlant du transfert d'employés de DRHC à l'Alberta dans le cadre de l'entente sur le transfert d'employés dont il est question à la clause 12. Il incombera aux fonctionnaires du Ministère de déterminer et de recommander aux parties le montant de toute augmentation du genre.
- 14.0 Modalités de paiement
- 14.1 À compter du 1er avril 1997 ou de la date ultérieure, convenue par les fonctionnaires désignés, à laquelle l'Alberta commencera à offrir ses prestations et mesures provinciales, le Canada versera des avances à valoir sur sa contribution annuelle applicable aux coûts des prestations et mesures provinciales. Les avances seront versées mensuellement et leur montant sera basé sur des prévisions des besoins mensuels de trésorerie fournies par l'Alberta. L'Alberta convient de mettre ces prévisions à jour tous les trois mois.
- 14.2 Sous réserve de la clause 14.3, le paiement de la contribution annuelle du Canada applicable aux frais d'administration engagés par l'Alberta sera effectué en douze versements égaux basés sur une estimation commune des frais d'administration que devrait engager l'Alberta au cours de l'exercice financier, dont le maximum a été établi à 8 914 000 \$, excluant les baux.
- 14.3 Si, au 1er avril 1997, les parties n'ont pas conclu et signé l'entente sur le transfert d'employés dont il est question à la clause 12, nul paiement au titre de la contribution du Canada applicable aux frais

d'administration de l'Alberta ne sera effectué tant qu'une entente de ce genre n'aura pas été conclue et signée. Le paiement sera alors effectué en versements mensuels égaux à compter du mois où l'entente aura été signée ou de la date dont conviendront les parties.

#### 15.0 Transfert de biens

15.1 Le Canada et l'Alberta dresseront un inventaire des biens qui seront transférés à l'Alberta et qui sont précisés à l'annexe 9 de la présente Entente intitulée «Inventaire des biens.» Les biens qui seront transférés à l'Alberta seront en rapport avec l'étendue des responsabilités en matière de développement du marché du travail assumées par l'Alberta et le nombre d'employés du Canada transférés à l'Alberta.

15.2 Le calendrier de transfert des biens sera établi par le comité de transition dont il est question à la clause 20.

#### 16.0 Annexe annuelle

16.1 Le Canada et l'Alberta conviennent d'énoncer, avant le début du deuxième exercice financier et de chaque exercice financier subséquent, dans une annexe annuelle à la présente entente, ce qui suit :

- a) les objectifs annuels convenus pour l'exercice financier en fonction des critères ou indicateurs de mesure des résultats dont il est question à la clause 7;
- b) les projections pour trois exercices consécutifs des allocations annuelles du Canada au titre des contributions applicables aux coûts des prestations et mesures provinciales, dont il est question à la clause 13.5;
- c) le montant réel de la contribution du Canada applicable aux coûts des prestations et mesures provinciales au cours de l'exercice à venir, déterminé conformément à la clause 13.

16.2 Les fonctionnaires désignés sont autorisés à signer l'annexe annuelle.

#### 17.0 Responsabilité financière

17.1 Pour l'exercice financier 1997-1998 et chaque exercice subséquent au cours de la période d'application de l'Entente, l'Alberta doit présenter au Canada un rapport comprenant :

- a) un état financier vérifié établi conformément aux principes et aux pratiques comptables généralement reconnus, sous la

forme prescrite par le Canada et attesté par le vérificateur général de l'Alberta et énonçant le montant des frais que la province a effectivement engagés au cours de l'exercice financier visé relativement à chaque prestation et mesure provinciale. La vérification sera menée conformément aux critères de vérification, notamment en ce qui a trait à l'importance relative des inexactitudes ou omissions, établis dans une lettre d'engagement préparée conjointement par les deux parties en consultation avec le vérificateur général de l'Alberta et le vérificateur général du Canada; et

b) une déclaration du vérificateur général de l'Alberta attestant que tous les montants reçus du Canada au cours de l'exercice financier au titre de la contribution du Canada applicable aux frais d'administration ont été utilisés à l'égard de frais d'administration effectivement engagés au cours de l'exercice financier visé.

17.2 Le rapport doit être présenté au plus tard trois mois après la fin de l'exercice financier qu'il concerne.

#### 18.0 Trop-payé/fonds non utilisés

18.1 Si des paiements faits à l'Alberta en application de la présente Entente dépassent les montants auxquels a droit l'Alberta, l'excédent constitue une dette envers le Canada et doit être remboursé immédiatement.

18.2 Les fonds non utilisés pendant un exercice donné deviennent périmés.

#### 19.0 Information du public

19.1 L'Alberta convient de reconnaître publiquement la contribution du Canada au financement des prestations et mesures visées par cette Entente.

19.2 Le Canada et l'Alberta conviennent de préparer conjointement des documents d'information du public, d'organiser conjointement toute activité entourant l'annonce de la signature de cette Entente ou de toute annexe en faisant partie dont la signature doit avoir lieu ultérieurement, et d'y prendre part.

19.3 L'Alberta convient de placer bien en vue le drapeau du Canada et les autres éléments de l'image de marque fédérale. L'apport du gouvernement fédéral aux programmes d'emploi financés en tout ou en partie en application de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* sera souligné au moyen de documents d'information destinés au public et publiés par l'Alberta, y compris :

- a) tous les dépliants, brochures ou formulaires de demande d'aide destinés aux clients de l'a.-e. portant sur une prestation ou mesure provinciale,
- b) les rapports de ministères et d'organismes de l'Alberta,
- c) les rapports d'évaluation,
- d) le papier à en-tête, les affiches, la publicité.

- 19.4 L'Alberta convient de faire en sorte que, dans les bureaux de l'Alberta où des prestations et mesures ou des services du SNP seront fournis, il soit clairement affiché que les programmes et les services fournis sont financés en tout ou en partie par le gouvernement du Canada.
- 19.5 L'Alberta convient que, dans les locaux utilisés par l'Alberta où seront aménagés des kiosques automatisés fournis par le Canada et donnant de l'information au public, il sera clairement affiché que ces kiosques sont fournis par le Canada.
- 19.6 L'Alberta convient de faire en sorte que les chèques ou les relevés de dépôt des clients de l'a.-e. recevant de l'aide au titre de prestations provinciales, soit directement de l'Alberta soit par l'intermédiaire d'une organisation recevant des fonds de l'Alberta, portent le logo du gouvernement du Canada.
- 19.7 Les parties conviennent de se consulter relativement aux grandes initiatives de relations publiques visant à informer les Canadiens des activités entreprises en application de la présente Entente, et de se donner mutuellement un préavis raisonnable.

20.0 Comité de transition

Le Canada et l'Alberta conviennent de mettre sur pied un comité de transition pour la durée de la période de transition. Le comité procédera à un examen des arrangements administratifs dans le contexte de l'annexe 2 et établira un plan de mise en oeuvre de l'Entente qui comprendra le transfert de ressources financières, humaines et matérielles.

21.0 Fonctionnaires désignés

- 21.1 Le Canada et l'Alberta conviennent de désigner le cadre supérieur régional de Développement des ressources humaine Canada et le sous-ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel pour remplir des fonctions liées à l'exécution des modalités de l'Entente.
- 21.2 Les fonctionnaires désignés ou leurs représentants doivent se réunir au besoin pour établir l'annexe annuelle, déterminer les autorisations que doivent obtenir les agents des tierces parties qui

assurent l'exécution des programmes, examiner le plan d'évaluation annuel et ses résultats et résoudre les questions découlant qui se posent du fait de l'Entente.

## 22.0 Période d'application de l'Entente

La présente Entente entrera en vigueur le jour de sa signature et le demeurera indéfiniment, sous réserve de la clause 23.

## 23.0 Résiliation

23.1 La présente Entente ne peut être résiliée unilatéralement durant les trois premiers exercices financiers suivant son entrée en vigueur. Le Canada et l'Alberta conviennent de l'examiner au terme des trois premiers exercices afin d'évaluer dans quelle mesure les résultats souhaités par chacun auront été obtenus et de déterminer s'il y a lieu pour eux de maintenir les arrangements concernant le développement du marché du travail qui y sont conclus. Une fois cet examen terminé, chaque partie pourra résilier l'Entente en donnant à l'autre partie un préavis écrit d'un exercice financier de son intention.

23.2 En cas de résiliation de l'Entente, le Canada et l'Alberta conviennent qu'ils s'appliqueront ensemble à faire en sorte que les services à la clientèle ne soient pas compromis ou interrompus du fait de la résiliation.

23.3 Si l'une ou l'autre des parties souhaite résilier l'Entente et en donne préavis par écrit à l'autre partie dans les délais prescrits :

a) tous les coûts attribuables à la résiliation seront partagés de façon raisonnable entre les deux parties;

b) les deux parties prendront des mesures raisonnables pour limiter les coûts attribuables à la résiliation.

23.4 Si l'une ou l'autre des parties souhaite résilier l'Entente et en donne un préavis moins long que ce qui est prévu à l'Entente :

a) tous les coûts supportés par la partie non résiliante qui seront raisonnablement attribuables à la résiliation hâtive seront à la charge de la partie résiliante;

b) la partie non résiliante prendra des mesures raisonnables pour limiter les coûts attribuables à la résiliation hâtive.

23.5 En cas de résiliation de cette Entente, le Canada affirme conserver ses responsabilités à l'égard des participants.

## 24.0 Modification

- 24.1 Cette Entente peut être modifiée en tout temps moyennant le consentement mutuel des parties. Pour être valide, la modification doit être mise par écrit et signée par le ministre fédéral du Développement des ressources humaines Canada et la Commission, dans le cas du Canada, et par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel, dans le cas de l'Alberta.
- 24.2 Nonobstant la clause 24.1, toute annexe à la présente Entente peut être modifiée moyennant le consentement écrit des fonctionnaires désignés représentant les parties.

25.0 Égalité de traitement

Si, pendant la période d'application de cette Entente, une province ou un territoire autre que l'Alberta négocie une entente sur le développement du marché du travail avec le Canada, basée sur la proposition du 30 mai 1996, dont une disposition quelconque est plus favorable à cette province ou à ce territoire que ce qui a été négocié avec l'Alberta, alors le Canada convient, si l'Alberta en fait la demande, de modifier l'Entente afin d'accorder un traitement similaire à l'Alberta.

26.0 Généralités

- 26.1 Aucun député de la Chambre des communes ou de l'Assemblée législative de l'Alberta ne pourra participer de quelque façon que ce soit à la présente Entente ou en retirer un avantage quelconque.
- 26.2 Cette Entente, y compris les annexes 1 à 10, les documents de référence et les annexes annuelles, forme la totalité de l'entente conclue par les parties relativement à l'objet de l'entente.

Cette Entente a été signée au nom du Canada par le ministre du Développement des ressources humaines et le président de la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 6<sup>e</sup> jour de décembre 1996.

---

---

témoïn

Ministre du développement  
des ressources humaines

---

---

témoïn

Président, Commission de  
l'assurance-emploi du  
Canada

Cette entente a été signée au nom de l'Alberta par le ministre de l'Enseignement supérieur et du Perfectionnement professionnel et le ministre des Affaires fédérales et intergouvernementales de l'Alberta le 6<sup>e</sup> jour de décembre 1996.

---

---

témoïn

Ministre de l'Enseignement  
supérieur et du  
Perfectionnement  
professionnel

---

---

témoïn

Ministre des Affaires  
fédérales et  
intergouvernementales

**ANNEXE 1**

**FONCTIONS DU SERVICE**

**NATIONAL DE PLACEMENT**

# ENTENTE CANADA-ALBERTA SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Annexe 1

### Fonctions du service national de placement

#### 1. Objet

La présente annexe vise à déterminer qui exécutera les fonctions du Service national de placement en Alberta dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la proposition du 30 mai 1996 aux provinces et aux territoires.

#### 2. Détermination des besoins en services

Les deux parties conviennent que l'Alberta se chargera de la détermination des besoins en services. Cela comprend la détermination des besoins des clients en services d'emploi et en prestations temporaires de soutien du revenu, ainsi qu'en ce qui a trait à son orientation vers des services s'il y a lieu.

#### 3. Counselling d'emploi

Les deux parties conviennent que l'Alberta se chargera du counselling d'emploi. Cela comprend des entrevues-conseils et des consultations qui permettent de déterminer les obstacles à l'occupation permanente d'un emploi, et l'élaboration de plans d'action pour corriger la situation.

#### 4. Services de placement

Les deux parties conviennent que l'Alberta assurera les services de placement consistant à recueillir et à diffuser de l'information sur les emplois disponibles afin :

- a) d'aider les travailleurs à se trouver un emploi;
- b) d'aider les employeurs à trouver de la main-d'oeuvre.

L'Alberta assumera ces responsabilités en utilisant des méthodes conformes aux pratiques établies à l'égard du système national de placement et suivant lesquelles :

- a) la collecte des offres d'emploi et la diffusion d'information à leur sujet se font dans les deux langues officielles;
- b) des normes de qualité du service sont appliquées;
- c) des liens sont maintenus à l'échelle de tout le système national de placement afin de permettre à tous les Canadiens d'avoir pleinement accès aux possibilités d'emploi offertes en Alberta, et aux employeurs albertains d'avoir pleinement accès aux travailleurs canadiens en quête d'un emploi;
- d) il est fait en sorte qu'il n'y ait aucune discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou en raison de l'allégeance politique d'une personne;

- e) l'information contenue dans les kiosques et le réseau Intranet de DRHC est constamment mise à jour;
- f) la convention sur le placement de l'Organisation internationale du travail est appliquée; et
- g) les contributions du Canada sont reconnues.

## 5. Information sur le marché du travail

Le Canada et l'Alberta conviennent d'élaborer conjointement une stratégie qui déterminera comment ils collaboreront respectivement à la collecte, à la production et à la diffusion d'information locale et provinciale sur le marché du travail. Cette stratégie sera conçue de manière à :

- a) aider les travailleurs à se préparer au travail, puis à obtenir et conserver un emploi;
- b) aider les employeurs à trouver de la main-d'oeuvre, à l'améliorer et à la conserver;
- c) fournir de l'information utile pour l'administration des prestations et mesures provinciales;
- d) fournir de l'information utile pour l'administration par le Canada, qui en conserve la responsabilité, des prestations de revenu visées par la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des programmes du Travail, y compris ceux qui concernent l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi, et de la délivrance d'autorisations de travail à des travailleurs étrangers.

La stratégie conjointe sera appliquée de façon conforme aux pratiques établies pour le Système national d'information sur le marché du travail (SNIMT) et suivant lesquelles :

- a) l'information sur le marché du travail est fournie dans les deux langues officielles;
- b) le cadre et la méthodologie du Système de projections des professions au Canada (SPPC), actuellement définis et soutenus en partenariat avec les provinces, sont maintenus;
- c) des liens sont maintenus à l'échelle de tout le SNIMT et de tout le réseau CanWorkNet afin que les citoyens de tout le pays aient accès, d'ailleurs au Canada, à l'information sur le marché du travail produite en Alberta;
- d) les kiosques et le réseau Intranet de DRHC continuent de recevoir de l'information à jour;
- e) les normes opérationnelles et de cohérence méthodologique du SNIMT sont appliquées afin d'assurer la qualité des données;
- f) les partenariats sont encouragés; et
- g) la contribution des deux parties et d'autres partenaires est reconnue.

L'information sur le marché du travail comprend des composantes nationales, provinciales et locales, et est structurée de façon à inclure les éléments suivants :

- a) profils des professions et prévisions;
- b) profils des communautés;
- c) profils des ressources humaines;
- d) profils des industries/secteurs;
- e) données sur les salaires et conditions d'emploi;
- f) emplois disponibles et débouchés;
- g) examens et tendances du marché du travail;
- h) listes des demandes par profession (professions très en demande);
- i) listes des employeurs potentiels;
- j) mises à jour des projets importants;
- k) information sur les fournisseurs de cours;
- l) outils de recherche d'emploi;
- m) capsules d'information.

Le Canada et l'Alberta préciseront leurs responsabilités et leurs rôles respectifs ainsi que la façon dont les partenariats pourront être encouragés, et veilleront à la complémentarité de leurs services afin qu'il n'y ait pas de chevauchements ou de doubles emplois inutiles.

**ANNEXE 2**  
**ARRANGEMENTS**  
**ADMINISTRATIFS**

# ENTENTE CANADA-ALBERTA SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Annexe 2

### Arrangements administratifs

#### 1.0 Description générale

Le gouvernement de l'Alberta exploitera un réseau de Centres de services Canada-Alberta qui donneront accès aux programmes provinciaux relatifs au marché du travail. Chaque bureau assurera les fonctions du Service national de placement décrites à l'annexe 1, et donnera accès aux programmes et services provinciaux offerts par l'Alberta en vertu de la partie II. Dans la mesure du possible, les mesures d'aide aux sans-emploi seront offertes aux mêmes endroits.

#### 2.0 Autres modes de prestation

- A. Dans les localités où le Canada et l'Alberta maintiennent tous deux des infrastructures et des effectifs, l'accès aux programmes et services provinciaux et fédéraux relatifs au marché du travail sera assuré à un bureau commun (lorsqu'il y a lieu, des dispositions peuvent être prises en dehors de l'Entente, mais conformément à celle-ci, pour inclure des programmes qui ne sont pas relatifs au marché du travail). Ce bureau se chargera des fonctions relatives à l'accueil, à la sélection, à la détermination des besoins et à l'information, qui seront confiées à des employés fédéraux et provinciaux ayant des descriptions de tâches communes. La supervision du bureau commun sera assurée par l'Alberta afin de réduire les chevauchements et doubles emplois. La gestion des autres services regroupés en dehors du cadre de l'Entente sera laissée à la discrétion du gouvernement responsable. Cette disposition s'applique aux endroits suivants :

- (i) Edmonton
- (ii) Calgary
- (iii) Lethbridge
- (iv) Red Deer
- (v) Grande Prairie

- B. Dans les localités où l'Alberta maintient des infrastructures et des effectifs, et où le Canada juge inefficace de le faire dans le contexte de cette Entente, les parties conviennent d'établir, selon les endroits, des arrangements qui permettront aux clients d'avoir accès à un même endroit aux programmes et aux services fédéraux et provinciaux relatifs au marché du travail. Il s'agira normalement d'orienter les clients vers les services appropriés, de remettre des dépliants, d'aider à remplir des formulaires de demande et d'offrir l'accès à la technologie (lorsqu'il y aura lieu) à un coût indiqué dans un barème de droits (qui reste à établir). En outre, les autres fonctionnaires fédéraux chargés d'aider les clients à accéder aux

autres programmes fédéraux devraient également être postés à cet endroit. D'autres dispositions permettant d'offrir des programmes non relatifs au marché du travail peuvent être prises à la discrétion des parties en dehors du cadre de l'Entente. Cette disposition s'applique aux endroits suivants :

- (i) Ft. McMurray
- (ii) Lloydminster/Vermillion/Wainwright/St. Paul/Bonnyville<sup>1</sup>
- (iii) Edson/Hinton<sup>2</sup>
- (iv) Camrose
- (v) Medicine Hat
- (vi) Peace River
- (vii) Pincher Creek
- (viii) Athabasca
- (ix) Slave Lake
- (x) Rocky Mountain House

C. Dans les localités où ni le Canada ni l'Alberta ne maintiennent d'infrastructures ou d'effectifs, les parties conviennent de confier, dans la mesure du possible, la prestation de leurs services et l'exécution de leurs programmes respectifs au même fournisseur de services local. Cette disposition s'applique aux endroits suivants :

- (i) Barrhead
- (ii) Brooks
- (iii) Canmore
- (iv) Drayton Valley
- (v) Drumheller
- (vi) Jasper
- (vii) Blairmore
- (viii) Stettler
- (ix) Westlock
- (x) Wetaskiwin

### 3.0 Systèmes

Les parties conviennent d'établir un cadre de coopération dans ce domaine.

---

<sup>1</sup> La rationalisation des services entraînera une diminution du nombre de bureaux et comportera des dispositions visant à offrir différentes formes d'accès aux services.

<sup>2</sup> La rationalisation des services pourrait entraîner une diminution du nombre de bureaux et comporter des dispositions visant à offrir différentes formes d'accès aux services.

**ANNEXE 3**  
**RESULTATS VISÉS POUR**  
**L'EXERCICE 1997-1998**

# ENTENTE CANADA-ALBERTA SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Annexe 3

### Résultats visés pour l'exercice 1997-1998

#### 1. Objet

La *Loi sur l'assurance-emploi* et la proposition faite aux provinces et aux territoires concernant le développement du marché du travail sont explicites quant aux résultats escomptés et à la nécessité de vérifier ces derniers par des méthodes de surveillance et d'évaluation. Dans cette Annexe, le Canada et l'Alberta indiquent les objectifs de résultats dont ils ont mutuellement convenu.

#### 2. Mesures des résultats

##### A. Résultats escomptés au titre des indicateurs primaires

L'objectif visé ici est un rapide retour au travail des prestataires d'assurance-emploi actifs afin de réaliser à court terme des économies pour le Compte d'assurance-emploi.

##### 1. Priorité aux prestataires d'assurance-emploi

Au moins 65 % des clients des prestations et mesures offertes par l'Alberta seront des prestataires actifs.

##### 2. Retour au travail de clients de l'assurance-emploi

Au moins 14 481 participants sont retournés au travail ou sont devenus travailleurs autonomes après avoir été orientés vers des programmes ou services offerts par l'Alberta. Bien que ce nombre comprenne les personnes qui sont retournées au travail pendant et après leur période d'admissibilité à des prestations, la priorité sera accordée aux prestataires actifs.

##### 3. Économies au profit du Compte d'assurance-emploi

Au moins 99,8 millions \$ d'économies à court terme, soit la différence entre la somme des prestations ordinaires auxquelles des clients avaient établi leur admissibilité et le montant des prestations ordinaires effectivement versées à ces clients en vertu de la partie I (prestations non versées).

##### B. Mesures de suivi des coûts

Il s'agit de suivre l'évolution des coûts unitaires pour avoir une indication rapide du rapport coûts-efficacité.

Coûts unitaires associés aux participants, employés ou travailleurs autonomes (partie 1 et partie 2), par type d'intervention et par type de client (prestataire d'a.-e. actif ou non).

Les définitions et la méthodologie à utiliser pour mesurer les résultats au niveau des indicateurs primaires, ainsi que les mesures de suivi des coûts, seront établies par le Canada. Toutefois, il est entendu que puisqu'il s'agit de la première année, les objectifs de résultats basés sur les indicateurs primaires pourront varier. L'accent sera mis sur la mise en place des systèmes et des réseaux d'échange d'information sur les clients de sorte que les données soient complètes, les résultats évalués et l'information nécessaire à la présentation du rapport annuel au Parlement fournie à temps. L'Alberta devra produire des rapports au moins une fois par trimestre; l'annexe 4 précise l'information qu'il a été convenu d'y inclure et les données qui devront être partagées. Les objectifs de résultats primaires de l'Alberta, et les résultats obtenus, constitueront des éléments d'information publics.

### C. Évaluations qualitatives à moyen et à long terme

Il s'agit ici de déterminer si les résultats obtenus d'après les indicateurs primaires et les données de suivi des coûts se maintiennent, ainsi que leurs incidences plus générales à moyen et à long terme.

1. emploi ou travail autonome durable après avoir bénéficié de prestations ou mesures offertes par l'Alberta;
2. diminution de la dépendance envers l'assurance-emploi et l'aide gouvernementale;
3. économies aux niveaux de l'aide sociale et du Compte d'assurance-emploi;
4. augmentation des recettes fiscales provenant de revenus de travail;
5. autres incidences dont le comité mixte d'évaluation pourra convenir.

En 1997-1998, le Canada et l'Alberta conviennent également de travailler ensemble à l'établissement d'une méthode de fixation d'objectifs de résultats locaux qui soient compatibles avec la somme des résultats à obtenir pour l'Alberta. Ces objectifs locaux peuvent être rendus publics si les deux parties en conviennent.

Comme convenu à la clause 8 de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail, le comité mixte d'évaluation établira le cadre d'évaluation qui lie les résultats à court terme fournis par les indicateurs primaires et les mesures de suivi des coûts à l'intérieur d'un ensemble plus vaste de mesures d'évaluation qualitative à moyen et à long terme.

### 3. Annexe annuelle sur les résultats pour l'exercice 1998-1999

Le Canada et l'Alberta conviennent d'entreprendre des discussions en vue d'établir l'annexe annuelle sur les résultats pour l'exercice 1998-1999 au plus tard en janvier 1998.



**ANNEXE 4**  
**ARRANGEMENTS**  
**CONCERNANT L'ÉCHANGE**  
**D'INFORMATION ET DE**  
**DONNÉES**

# ENTENTE CANADA-ALBERTA SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Annexe 4

### Arrangements concernant l'échange d'information et de données

#### 1.0 Objet

L'objet de la présente annexe est d'assurer l'échange d'information entre les parties pour permettre l'application efficace de l'Entente, étant donné que :

(a) l'Alberta a besoin de l'information dont le Canada dispose sur des prestataires d'assurance-emploi actifs et sur d'autres clients de l'assurance-emploi pour déterminer leur admissibilité à une aide dans le cadre des prestations et mesures offertes par l'Alberta,

(b) Canada a aussi besoin de l'information dont dispose l'Alberta sur des prestataires d'assurance-emploi actifs et sur d'autres clients de l'assurance-emploi qui reçoivent de l'aide dans le cadre de prestations et mesures offertes par l'Alberta («prestations et mesures provinciales») pour vérifier leur admissibilité, ou leur droit, à des prestations d'assurance en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour observer et évaluer l'efficacité de l'aide fournie, ce que la Commission est tenue de faire en vertu de l'article 3 de la Loi, et pour évaluer les résultats des prestations et mesures provinciales financées dans le cadre de l'Entente, comme l'exige le paragraphe 57 de l'Entente.

#### 2.0 Autorisation de divulguer de l'information

2.1 En ce qui a trait à l'information que l'Alberta doit obtenir du Canada pour déterminer l'admissibilité de prestataires d'assurance-emploi et d'autres clients de l'assurance-emploi à une aide fournie dans le cadre des prestations et mesures offertes par l'Alberta, le ministre de Développement des ressources humaines Canada a jugé bon de recommander, en vertu de l'article 127 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de mettre l'information décrite dans la présente annexe à la disposition de l'Alberta à cette fin et, en conséquence, le Canada confirme qu'il est autorisé en vertu de cet article à fournir cette information à l'Alberta.

2.2 De même, l'Alberta confirme qu'en vertu des alinéas 38(1) (d) et (e) du *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*, elle est autorisée à divulguer au Canada l'information décrite dans cette Annexe dont il a besoin.

#### 3.0 Information à échanger

3.1 Pour chaque client dont l'Alberta aura à déterminer l'admissibilité à une aide fournie dans le cadre de ses prestations et mesures

provinciales, le Canada fournira à l'Alberta les renseignements suivants provenant du dossier de ce client. Ces informations aideront l'Alberta à déterminer le niveau de service et la nature de l'aide financière à offrir, et à faire une sélection stratégique parmi les clients.

- nom
- numéro d'assurance sociale
- adresse
- date de naissance
- début de la période de prestations
- date de renouvellement de la demande
- genre de demande
- état de la demande
- taux hebdomadaire des prestations
- nombre de semaines assurées
- fin de la demande
- semaines d'admissibilité
- nombre de semaines payées
- les autres renseignements personnels dont auront convenu les parties qui sont nécessaires pour déterminer l'admissibilité du client et le niveau d'aide à lui fournir dans le cadre de la prestation ou mesure ou pour la conception et l'évaluation des programmes ou services offerts dans le cadre des prestations et mesures provinciales.

3.2 L'Alberta fournira au Canada les renseignements suivants provenant du dossier de chaque bénéficiaire d'une prestation provinciale pour faire en sorte que les prestataires d'assurance-emploi actifs continuent de recevoir les prestations d'assurance auxquelles ils ont droit :

- nom
- numéro d'assurance sociale
- adresse
- date de naissance
- nom du programme auquel la personne est inscrite
- dates de début et de fin du programme
- date de retrait ou de fin du programme
- les autres renseignements personnels dont les deux parties auront convenu qui seront nécessaires aux fins décrites dans la présente clause.

3.3 L'Alberta fournira au Canada pour chaque client, sur demande, certains ou la totalité des renseignements suivants aux fins de l'observation et de l'évaluation par le Canada, conformément à

l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de l'efficacité de l'aide fournie dans le cadre de l'Entente, et aux fins de l'évaluation des résultats des prestations et mesures provinciales financées dans le cadre de l'Entente, comme l'exige l'article 57 de la Loi :

- nom
- numéro d'assurance sociale
- adresse
- date de naissance
- sexe (quand indiqué par le client lui-même)
- genre de famille
- état civil
- nombre de personnes à charge
- état de personne handicapée (quand indiqué par le client lui-même)
- appartenance à une minorité visible (quand indiquée par le client lui-même)
- appartenance à un groupe autochtone (quand indiquée par le client lui-même)
- évaluation de l'employabilité
- nom du programme auquel est inscrite la personne
- durée du programme
- coût du programme
- niveau d'études
- type d'emploi obtenu
- date de retour au travail
- durée de l'emploi
- rémunération
- changement dans la dépendance à l'égard de l'aide gouvernementale
- les autres renseignements personnels dont auront convenu les deux parties qui seront nécessaires aux fins décrites dans la présente clause.

Cette information sera mise à jour par l'Alberta à la demande du Canada.

#### 4.0 Mécanisme

- 4.1 L'information dont il est question dans cette annexe doit être fournie par chaque partie dans un format et d'une façon dont les deux parties auront mutuellement convenu. à cet effet, le Canada et l'Alberta conviennent d'examiner diverses options pour faciliter la communication de l'information entre eux, à savoir :

- a) accès par l'Alberta aux systèmes administrés par DRHC
- b) élaboration de protocoles de connectivité permettant aux systèmes des deux parties de communiquer ensemble
- c) partage d'un même logiciel et des fonctionnalités

4.2 Les parties conviennent que, quelle que soit l'option choisie, l'accès à l'information visée par la présente Annexe

- a) sera limité aux employés, agents ou entrepreneurs qui en auront besoin aux fins énoncées aux clauses 3 ou 6 a), et
- b) ne sera utilisé qu'aux fins énoncées aux clauses 3 ou 6 a).

4.3 Le Canada et l'Alberta reconnaissent l'importance d'avoir à temps de l'information fiable et conviennent de poursuivre leur travail en vue de l'établissement de réseaux d'information communs ou interconnectés.

## 5.0 Coûts

Les coûts engagés par une partie pour l'exécution des dispositions de la présente annexe sont sa responsabilité.

## 6.0 Confidentialité et utilisation

6.1 Chaque partie s'engage à respecter et à protéger l'entière confidentialité de l'information qu'elle recevra en exécution des dispositions de la présente annexe, et à ne pas l'utiliser ni la communiquer à quiconque, pour quelque fin que ce soit, sans le consentement écrit de la personne fournissant cette information, sauf

- a) pour les fins expressément mentionnées à la clause 3,
- b) à une fin compatible avec les dispositions de l'article 39 du *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (de l'Alberta) ou du paragraphe 7(A) de la Loi sur la protection des renseignements personnels, et avec les lignes directrices et les politiques de l'Alberta et du Canada;
- c) à une fin autorisée ou imposée par la loi, y compris les divulgations autorisées par l'article 38 du *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (de l'Alberta), l'article 127 de la Loi sur l'assurance-emploi et l'article 8 de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

6.2 Lorsqu'un client doit consentir à ce que des renseignements personnels soient utilisés ou divulgués pour être admissible à une prestation ou à une mesure provinciale, les parties reconnaissent qu'elles obtiendront l'autorisation écrite plutôt que le consentement volontaire du client, et que ce dernier sera averti des raisons qui motivent l'utilisation ou la divulgation.

## 7.0 Gestion de l'information

- 7.1 L'information échangée en vertu de cette annexe sera recueillie, administrée, conservée, détruite ou éliminée conformément :
- a) dans le cas du Canada, à la Loi sur la protection des renseignements personnels, à la Politique sur la sécurité du gouvernement du Canada ainsi qu'aux directives et lignes directrices opérationnelles connexes concernant la protection sur les plans administratif, technique et matériel des renseignements personnels; ou
  - b) dans le cas de l'Alberta, au *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* et à son règlement d'application, au *Records Management Regulation du Government Organization Act*, aux directives, politiques et lignes directrices relatives à la sécurité des données et la conservation des dossiers ayant trait à la protection administrative, technique et physique des renseignements personnels.
- 7.2 Les modalités de gestion de l'information prévues à la clause 7.1 assureront la confidentialité et l'intégrité des renseignements personnels visés par cette Annexe et constitueront une sauvegarde contre l'obtention, la divulgation, l'utilisation, la modification et la suppression accidentelles ou non autorisées de ces renseignements.
- 7.3 Chaque partie avisera rapidement l'autre partie de la divulgation ou de l'utilisation non autorisée de renseignements et lui en communiquera tous les détails.
- 7.4 S'il survient une des situations visées à la clause 7.3, la partie responsable de la sécurité de l'information prendra rapidement toutes les mesures raisonnables pour éviter qu'elle se répète.
- ## 8.0 Exactitude
- 8.1 Chaque partie veillera à ce que l'information fournie à l'autre en exécution des dispositions de la présente annexe soit aussi exhaustive et exacte que possible. Toutefois, il est entendu et convenu que les parties ne peuvent garantir l'exactitude des données et qu'elles ne seront donc pas tenues responsables des préjudices découlant de la transmission ou de l'utilisation de renseignements inexacts ou incomplets.
- 8.2 Chacune des parties convient d'examiner toute demande faite par une personne pour que soient apportées des corrections aux renseignements la concernant qui pourraient être sous la garde ou le contrôle de cette partie, conformément aux dispositions de l'article 35 du *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* ou du paragraphe 12(2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

## 9.0 Rôles des commissaires fédéral et provincial

Si un différend surgit quant à savoir s'il convient d'appliquer à certains renseignements personnels dont il est question dans la présente annexe les dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ou celles de la *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*, il reviendra au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et au *Information and Privacy Commissioner* de l'Alberta de régler le différend.

## 10.0 Mesures de protection des données

10.1 Chacune des parties convient qu'elle est responsable des actions de ses employés, agents et entrepreneurs en ce qui concerne la cueillette, la divulgation, l'utilisation, la conservation et l'élimination de renseignements personnels dont elle a la garde ou le contrôle, que ces actions aient été ou non commises dans l'exécution de leurs tâches, de leur mandat ou de leur contrat.

10.2 Pourvu qu'une faute de divulgation ou non-divulgation de renseignements personnels ait été commise de bonne foi et que des mesures raisonnables aient été prises pour se conformer aux dispositions pertinentes des lois fédérales et provinciales, les parties ne doivent aucunement être tenues responsables de la mauvaise utilisation qui pourrait être faite des renseignements personnels qu'elles se communiquent mutuellement en exécution de la présente annexe.

10.3 Les parties feront régulièrement, de façon conjointe ou séparée, une vérification des pratiques et procédures utilisées dans le processus de gestion de l'information prévu dans la présente annexe, pour vérifier le respect des dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la partie 2 de la *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*.

10.4 Les résultats de ces vérifications seront transmis au Commissaire à la protection de la vie privée du Canada et au *Information and Privacy Commissioner* de l'Alberta.

## 11.0 Intégrité du système d'assurance-emploi

11.1 Les parties conviennent de mettre au point des méthodes de vérification qui leur permettront de déceler les abus commis envers les prestations et mesures provinciales et d'y mettre un frein.

11.2 Toute communication de renseignements personnels aux fins des vérifications dont il est question à la clause 11.1 fera l'objet d'une entente distincte entre les parties.

## 12.0 Généralités

Cette annexe peut être modifiée avec le consentement écrit des fonctionnaires désignés de chaque partie.

ANNEXE 5  
DIRECTIVE SUR LE  
RÉAMÉNAGEMENT DES  
EFFECTIFS

## Profil du document

Titre : Directive sur le réaménagement des effectifs\*

Auteur/Information: Direction des ressources humaines

Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat

Téléphone: (613) 957-2672

Télécopieur: (613) 957-8289

Dernière révision : 16 juillet 1996

Le présent document est publié en version imprimée comme chapitre 1-2 du volume

"Ressources humaines" du Manuel du Conseil du Trésor. Pour se procurer une copie imprimée du volume, s'adresser au:

Groupe Communications Canada (GCC)

Téléphone: (819) 956-4800/2

Télécopieur: (819) 994-1498

Coût: Se renseigner auprès du GCC

Médias substitués : Cette publication est disponible sur médias substitués.

\*© Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1996. Tous droits réservés. Vous pouvez reproduire cette publication, en tout ou en partie, dans la mesure où vous mentionnez le Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat, comme source sur toutes les copies. Pour obtenir la permission de reproduire une publication en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution, veuillez communiquer avec le Secrétariat.

\*\*\*\*\*

# Directive sur le réaménagement des effectifs

(Also published in English as *Work Force Adjustment Directive*)

## Table des matières

### Avant-propos

- Traitement des employés représentés
- Traitement des employés exclus ou non représentés

### Généralités

- Convention collective
- Procédure de règlement des griefs
- Objectifs
- Application
- Définitions
- Autorisations
- Contrôle
- Documents de référence
- Demandes de renseignements

### Partie I Rôles et responsabilités

- 1.1 Ministères
- 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
- 1.3 Commission de la fonction publique
- 1.4 Fonctionnaires
- 1.5 Comité du réaménagement des effectifs du Conseil national mixte

### Partie II Avis officiel

- 2.1 Ministère
- 2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

### Partie III Réinstallation d'une unité de travail

- 3.1 Généralités

### Partie IV Recyclage

- 4.1 Généralités
- 4.2 Fonctionnaires excédentaires
- 4.3 Personnes mises en disponibilité

### Partie V Protection salariale

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

### Partie VI Paiements forfaitaires

- 6.1 Généralités
- 6.2. Rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire

- 6.3 Indemnité de cessation d'emploi
- 6.4 Prime de maintien en fonction
- 6.5 Fermeture totale d'une installation
- 6.6 Réinstallation d'unités de travail
- 6.7 Diversification des modes d'exécution

## Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

### Préambule

### Appendice A Énoncé des principes régissant la pension

### Appendice B Liste des agents négociateurs qui se sont tenus, par entente écrite, a cette directive

## Avant-propos

### Traitement des employés représentés

Cette directive s'applique à tous les employés représentés de la Fonction publique pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Dans La partie VII de cette directive, **Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**, certains paragraphes décrivent les droits des employés qui sont représentés par un agent négociateur qui NE s'est PAS tenu, par entente écrite, à cette directive spécifiquement (c.à.d. qui ne sont pas à l'Appendice B). Tout interprète de la directive devra être vigilant en ce qui concerne les paragraphes 7.5.1, 7.7.1 et 7.7.2.

### Traitement des employés exclus ou non représentés

À l'exception des renvois aux syndicats et au Conseil national mixte, cette directive s'appliquera également à tous les fonctionnaires exclus ou non représentés à l'exception des employés visés par la Politique de transition pour les cadres de direction, **et recevront le même traitement que les employés qui sont représentés par un agent négociateur qui s'est tenu, par entente écrite, à cette directive (voir Appendice B)**. Tout grief touchant ces employés doit être réglé selon la procédure normale de règlement des griefs du ministère.

## **Généralités**

### **Convention collective**

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, la présente directive est considérée comme faisant partie des conventions collectives conclues entre les parties. Les fonctionnaires doivent pouvoir la consulter facilement.

### **Procédure de règlement des griefs**

Dans les cas d'allégations selon lesquelles le contenu de la présente directive a été mal interprété ou mal appliqué, la procédure de règlement des griefs applicable à tous les employés syndiqués, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sera celle décrite à l'article 7.0 du *Règlement du Conseil national mixte*.

Nonobstant toute autre disposition sur la présentation des griefs dans le contexte de la procédure de règlement des griefs du Conseil National Mixte (CNM), les fonctionnaires touchés, les excédentaires, les personnes mises en disponibilité ou celles qui ont reçu un avis de licenciement qui se sentent lésés par la décision qu'un ministère a prise à leur égard par suite de l'application de la présente directive peuvent présenter un grief directement à l'agent de liaison ministériel du ministère qui a pris cette décision. Si la question n'est pas réglée à cette étape à la satisfaction du fonctionnaire s'estimant lésé, celui-ci peut renvoyer la réponse du ministère directement au Comité d'administration, conformément au Règlement du CNM, et, avec l'approbation de l'agent négociateur, il peut aussi la porter à l'arbitrage.

### **Objectifs**

Le Conseil du Trésor a pour politique de réduire au minimum les cas de réaménagement des effectifs et leurs conséquences sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre aux fonctionnaires touchés d'autres possibilités d'emploi. On reconnaît toutefois qu'il est difficile de garantir aux fonctionnaires qu'ils peuvent conserver un poste précis. La présente directive vise donc à assurer la sécurité d'emploi plutôt que le maintien dans un poste en particulier. A cette fin, les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la Fonction publique leur sera faite, sous réserve des dispositions de la partie VII.

## Application

La présente directive s'applique à tous les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée dans les ministères et organismes dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, pour lesquels la Commission de la fonction publique est seule autorisée à faire les nominations, à l'exception des employés visés par la Politique de transition de carrière pour les cadres de direction ou d'autres directives sur le réaménagement des effectifs.

À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

## Définitions

**Administrateur général** (*deputy head*) - a le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

**Autre poste** (*alternative position*) - Poste qui, de l'avis de l'employeur, offre au fonctionnaire la possibilité de continuer à travailler dans la fonction publique, dans toute la mesure du possible à un niveau équivalent à celui de son ancien poste.

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

**Diversification des modes d'exécution** (*alternative delivery initiative*) - Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la Fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la Fonction publique.

**Fonction publique** (*Public Service*) - Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la Fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la Commission de la fonction publique est seule autorisée à faire les nominations.

**Fonctionnaire excédentaire** (*surplus employee*) - Fonctionnaire nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

**Fonctionnaire touché** (*affected employee*) - Fonctionnaire nommé pour une période indéterminée et dont les services ne sont plus ou ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

**Ministère d'accueil** (*appointing department*) - Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un fonctionnaire déclaré excédentaire ou une personne mise en disponibilité, ou d'en étudier la nomination éventuel.

**Ministère d'attache** (*home department*) - Ministère ou organisme qui déclare un fonctionnaire excédentaire.

**Mise en disponibilité accélérée** (*accelerated lay-off*) - Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un fonctionnaire excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits du fonctionnaire eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**Offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) - Sous réserve des dispositions de la partie VII, offre d'emploi pour une période indéterminée dans la Fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas ou plus élevés que celui du fonctionnaire intéressé et qui est garantie à un fonctionnaire mobile et recyclable qui est touché par un réaménagement normal des effectifs. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation du fonctionnaire, selon la définition de la Directive concernant les voyages.

**Période de priorité d'excédentaire** (*surplus period*) - Période d'au moins six mois à compter de la date de réception de L'AVIS À LA CFP jusqu'à la date prévue de la mise en disponibilité.

**Personne mise en disponibilité** (*laid-off person*) - Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

**Priorité de fonctionnaire excédentaire** (*surplus priority*) - Priorité administrative accordée par la CFP aux fonctionnaires excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

**Priorité de personne mise en disponibilité** (*lay-off priority*) - Priorité légale dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP d'étudier la possibilité de les nommer en priorité aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans La fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de *La Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ou de l'alinéa II (2) (g.l) de *la Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou du licenciement.

**Priorité de réintégration** (*reinstatement priority*) - Priorité de nomination accordée par la CFP à certains fonctionnaires dont le traitement est protégé en vertu de la présente directive, afin de les aider à revenir au niveau qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

**Réaménagement des effectifs** (*work force adjustment*) - Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'un service à un endroit où le fonctionnaire ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

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

**Réinstallation** (*relocation*) - Déplacement autorisé d'un fonctionnaire excédentaire 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, ou encore d'une personne mise en disponibilité, de son lieu de résidence à son premier lieu de travail, pourvu que celui-ci soit situé au-delà de ce qui est considéré localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens, au moment de la nomination de cette personne à un poste de la fonction publique.

**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 du fonctionnaire.

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

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

**Système d'administration des priorités** (*priority administration system*) - Système conçu par la CEP et destiné à réaffecter les personnes ayant droit à une priorité légale et administrative.

## **Autorisations**

La présente directive établie en vertu de l'article II de La Loi sur La gestion des finances publiques, entre en vigueur le 16 juillet 1996 et cesse de s'appliquer trois ans après ce moment-là.

## **Contrôle**

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par la présente directive, et qui portent notamment sur ce qui suit: les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des fonctionnaires intéressés; la date où l'avis a été donné; le nombre de fonctionnaires placés sans recyclage; le nombre de fonctionnaires recyclés (y compris le nombre de mois-personnes utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les fonctionnaires ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux fonctionnaires.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

## **Documents de référence**

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

*Code canadien du travail, Partie 1.*

Directive concernant les voyages, *Manuel du Conseil du Trésor*, Volume Services aux employés, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, *Manuel du Conseil du Trésor*, Volume Services aux employés, chapitre 3-1.

*Loi sur la gestion des finances publiques*, article 11.

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, article 29.

*Loi sur la pension de la fonction publique*, article 40.1.

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, articles 48.1 et 49.

*Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, articles 33, 34, 36, 37 et 38.

Sélection du taux de rémunération de l'employé, chapitre 3, *Manuel du Conseil du Trésor*, Administration de la paye.

## **Demandes de renseignements**

Les demandes de renseignements relatives à la présente directive doivent être adressées à l'agent négociateur intéressé ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de la directive au Groupe de la restructuration de l'emploi dans la fonction publique, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes de renseignements touchant les politiques et procédures applicables au système d'administration des priorités doivent être adressées aux:

Bureaux régionaux,  
Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation,  
Direction générale des programmes de dotation,  
Commission de la fonction publique du Canada.

# Partie 1

## Rôles et responsabilités

### 1.1 Ministères

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

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères établissent au besoin des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CEP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs fonctionnaires excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs fonctionnaires touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un fonctionnaire ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe le dit fonctionnaire par écrit. Il doit préciser dans sa lettre la date prévue de mise en disponibilité et les motifs de sa décision, et déclarer que le fonctionnaire pourra être mis en disponibilité à cette date. Le fonctionnaire est réputé bénéficiaire du statut de fonctionnaire excédentaire à partir de la date à laquelle il est déclaré excédentaire.

1.1.7 Le ministère déclare excédentaires à leur demande tous les fonctionnaires touchés qui peuvent démontrer que leur poste a déjà cessé d'exister.

1.1.8 Le ministère informe par écrit la Commission de la fonction publique du statut d'excédentaire du fonctionnaire et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que La CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.9 Les ministères informent et consultent les représentants des agents négociateurs de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus.

1.1.10 Le ministère envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle le ministère indique si le fonctionnaire est apte à être nommé à un poste. S'il ne l'est pas, il informe ce dernier et son agent négociateur de sa recommandation et fait parvenir au fonctionnaire lui-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi le fonctionnaire qu'il peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde au fonctionnaire la période de priorité d'excédentaire prescrite par la présente directive, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe le fonctionnaire.

1.1.11 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer le fonctionnaire excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.12 L'avis donné au fonctionnaire excédentaire avant sa mise en disponibilité est d'au moins six mois.

1.1.13 En même temps qu'ils informent officiellement les fonctionnaires qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, les ministères leur fournissent une copie de la présente directive.

1.1.14 Les ministères garantissent aux fonctionnaires touchés ou excédentaires, s'ils sont mobiles et recyclables, qu'une offre d'emploi raisonnable leur sera faite pendant leur période de priorité d'excédentaire. Ils prolongeront cette période jusqu'à ce qu'au moins une de ces offres leur ait été faite. Si possible, l'emploi ainsi offert se trouvera dans la zone d'affectation du fonctionnaire au sens de la Politique concernant les voyages. Les administrateurs généraux appliquent la présente directive de façon que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un fonctionnaire a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 La nomination de fonctionnaires excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau plus élevé ou moins élevé. Les ministères évitent de nommer les fonctionnaires excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.16 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre possible de leurs fonctionnaires excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité, ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.17 Les ministères d'attache réinstallent leurs fonctionnaires excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.18 Les fonctionnaires excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition qu'il n'y ait localement aucun bénéficiaire de priorité qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir, ni aucun fonctionnaire 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 Le ministère d'attache assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux politiques concernant les voyages et la réinstallation.

1.1.20 Aux fins de La Politique sur la réinstallation, les fonctionnaires excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément à la présente directive sont réputés être des fonctionnaires 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 Politique concernant les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.22 Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge les années-personnes, le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs fonctionnaires excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec les diverses conventions collectives et directives applicables, de même que tous les frais autorisés de cessation d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.23 Lorsqu'un fonctionnaire excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache du fonctionnaire.

1.1.24 Les ministères protègent le statut de fonctionnaire nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des fonctionnaires excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu de la présente directive.

1.1.25 Les ministères informent la Commission de la fonction publique en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu de la présente directive, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

1.1.26 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et de tous les autres types d'employés autres que les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée; dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination de fonctionnaires excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.27 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les fonctionnaires excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.28 Les ministères peuvent mettre un fonctionnaire excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.29 Les ministères d'accueil collaborent avec la Commission de la fonction publique et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible de fonctionnaires touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.30 Les ministères donnent aux fonctionnaires 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.

1.1.31 Si un fonctionnaire refuse une offre d'emploi raisonnable pendant la période de préavis de six mois, il peut être mis en disponibilité à la fin de cette période. Toutefois, si le ministère d'attache est incapable de lui présenter une offre d'emploi raisonnable pendant les six premiers mois de la période de priorité d'excédentaire, cette période est prolongée et le fonctionnaire n'est pas mis en disponibilité tant qu'il n'a pas refusé une offre d'emploi raisonnable.

1.1.32 Les ministères doivent présumer que les fonctionnaires désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.33 Les ministères fournissent aux fonctionnaires touchés et excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires a été prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne:

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) La Directive sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue du fonctionnaire (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention du fonctionnaire, suivi par La CFP, renseignements sur La façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) La préparation à une entrevue avec La CFP;
- f) les droits et obligations du fonctionnaire;
- g) La situation actuelle du fonctionnaire (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);
- h) Les autres possibilités offertes au fonctionnaire (nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempts de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, indemnité de cessation d'emploi, rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- i) les chances de nomination du fonctionnaire à un autre poste;
- j) La signification de l'expression « offre d'emploi raisonnable »;
- k) les Centres d'emploi du Canada et leurs services (y compris la recommandation que le fonctionnaire s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l) La préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m) La poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste; et

n) un avertissement selon lequel, si le fonctionnaire refuse une offre d'emploi raisonnable, cela peut nuire à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé

1.1.34 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des fonctionnaires, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les fonctionnaires en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.35 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres clauses des conventions collectives sont distincts de ceux qui sont offerts dans la présente directive, et ils s'y ajoutent.

1.1.36 Le fonctionnaire excédentaire qui démissionne dans le contexte de la présente directive est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

## **1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor:

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la Commission de la fonction publique ou par d'autres parties,
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

## **1.3 Commission de la fonction publique**

1.3.1 La Commission de la fonction publique établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des fonctionnaires excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la Commission de la fonction publique restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La Commission de la fonction publique fait activement la promotion des compétences des fonctionnaires excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas la présente directive de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la Commission de La fonction publique en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des fonctionnaires, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les fonctionnaires excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La Commission de la fonction publique fournit aux fonctionnaires excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La Commission de La fonction publique fournit directement aux agents négociateurs des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports au Comité du réaménagement des effectifs du Conseil national mixte.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les fonctionnaires sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un fonctionnaire ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations du fonctionnaire ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité de fonctionnaire excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'agent négociateur de sa décision.

1.3.9 Dans La mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les fonctionnaires ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement le fonctionnaire excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et, avec son autorisation écrite, un représentant de son agent négociateur, dans les cas où le fonctionnaire ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recycle en vue de l'occuper.

## **1.4 Fonctionnaires**

1.4.1 Il incombe aux fonctionnaires directement touchés par un réaménagement des effectifs:

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec le ministère et avec la Commission de la fonction publique, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la Commission de la fonction publique les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la Commission de la fonction publique et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (*c.i-d.* les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de La Commission de La fonction publique et les offres d'emploi faites par des ministères), 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.

1.4.2 Les fonctionnaires ont le droit d'être représentés par leur agent négociateur en ce qui a trait à l'application de la présente directive.

## **1.5 Comité du réaménagement des effectifs du Conseil national mixte**

1.5.1 Le Comité a pour mandat d'étudier la directive sur le réaménagement des effectifs, de recommander au besoin au Conseil national mixte les modifications qu'il faudrait y apporter, et d'en expliquer l'objet sur demande.

## **Partie II**

### **Avis officiel**

#### **2.1 Ministère**

2.1.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, le ministère responsable informe confidentiellement le secrétaire adjoint, Division des relations de travail et de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de 96 heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur du Groupe de la restructuration de l'emploi dans la fonction publique, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, ainsi qu'au directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, Direction générale des programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

#### **2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le secrétaire adjoint, Division des relations de travail et de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de chaque agent négociateur dont des membres sont touchés par le réaménagement. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, les dates prévues du réaménagement et le nombre de fonctionnaires 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, les ministères offrent à tous les fonctionnaires dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être déclarés excédentaires.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les fonctionnaires disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés ou d'être déclarés excédentaires.

3.1.3 Les fonctionnaires transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1 .17 à 1 .1 .20.

## **Partie IV**

### **Recyclage**

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des fonctionnaires touchés, des fonctionnaires excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination:

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

4.1.2 La Commission de la fonction publique et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des fonctionnaires excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans, à moins que les frais ne puissent être absorbés, auquel cas l'approbation préalable du Secrétariat du Conseil du Trésor est nécessaire, à la suite de l'examen du plan de recyclage par la Commission de la fonction publique.

## **4.2 Fonctionnaires excédentaires**

4.2.1 Le fonctionnaire excédentaire a droit au recyclage, pourvu:

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité qui ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, le fonctionnaire excédentaire qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer à occuper un autre poste offert par l'employeur, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination au poste en question, si celle-ci arrive plus tôt. Cette nomination est faite à condition que le fonctionnaire excédentaire mène le programme de formation à bonne fin.

4.2.3 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par le fonctionnaire excédentaire, par ses agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.4 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, le fonctionnaire peut le suivre à condition que son rendement soit satisfaisant.

4.2.5 Pendant son recyclage, le fonctionnaire excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.6 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que le fonctionnaire excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.4.

4.2.7 Le fonctionnaire 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. Toutefois, s'il satisfait aux conditions d'admissibilité, le fonctionnaire peut démissionner et toucher la rémunération en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire, à condition que la fin de sa formation et sa démission aient lieu dans les six premiers mois d'une période de priorité d'excédentaire non prolongée.

### **4.3 Personnes mises en disponibilité**

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation de la Commission de la fonction publique, pourvu:

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité légale disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
- d) que le ministère d'accueil 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, le plan de recyclage revu par la Commission de la fonction publique est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

## **Partie V**

### **Protection salariale**

#### **5.1 Poste d'un niveau inférieur**

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des fonctionnaires excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu de la présente directive sont protégés par les dispositions de protection salariale de leur convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

## **Paiements forfaitaires**

### **6.1 Généralités**

6.1.1. Les fonctionnaires peuvent, en vertu de la présente directive recevoir les trois types de paiements forfaitaires suivants:

- a) rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire;

**L'application de l'alinéa 6.1.lb) de la directive est suspendue pour la période commençant le 15 juillet 1995 et se terminant le 22 juin 1998.**

*L'alinéa 6.1.lb) était en vigueur avant le 15 juillet 1995 et le sera de nouveau le 23 juin 1998 à moins que des changements ultérieurs soient apportés à la directive.*

- b) indemnité de cessation d'emploi; et
- c) prime de maintien en fonction.

**L'article 6.1.2 de la Directive est, pour la période commençant le 15 juillet 1995 et se terminant le 22 juin 1998, remplacé par ce qui suit:**

**6.1.2 Un seul paiement forfaitaire peut être versé en vertu de l'article 6.1.1.**

*L'article qui suit était en vigueur avant le 15 juillet 1995 et le sera de nouveau le 23 juin 1998 à moins que des changements ultérieurs soient apportés à la directive.*

6.1.2. Seule l'indemnité de cessation d'emploi peut être versée en même temps qu'un autre paiement forfaitaire: les deux autres types de paiements forfaitaires s'excluent mutuellement.

6.1.3 Le fonctionnaire qui ne touche pas de paiement forfaitaire peut présenter un grief s'il estime que les mesures prises par l'administrateur général pour déterminer son admissibilité n'étaient pas raisonnables.

### **6.2. Rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire**

6.2.1 Lorsqu'un fonctionnaire excédentaire offre de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire, étant entendu qu'il recevra alors la rémunération en remplacement de la partie non expirée de ladite période, l'administrateur général peut

autoriser le versement d'un paiement forfaitaire équivalant au traitement normal du fonctionnaire excédentaire pour le reste de cette période, jusqu'à concurrence de six mois.

6.2.2 L'approbation du versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée 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.

6.2.3 L'administrateur général s'assure que le versement de la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé 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.

6.2.4 Dès l'acceptation de sa démission, le fonctionnaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité.

6.2.5 La personne qui touche la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire et qui est nommée à nouveau dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant à la rémunération versée à l'égard de la période allant de la date de sa nouvelle nomination à la fin de la période initiale pour laquelle elle a touché ladite rémunération.

6.2.6 Lorsqu'un fonctionnaire est déclaré excédentaire, l'administrateur général peut désigner nommément un autre fonctionnaire qui n'a pas été déclaré excédentaire, mais qui se porte volontaire pour quitter la fonction publique à la place du premier. Le fonctionnaire qui se porte volontaire a droit à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire dont il aurait bénéficié s'il avait lui-même été déclaré excédentaire en conformité avec la présente directive, mais non à l'indemnité de cessation d'emploi ni à aucun autre paiement forfaitaire autorisé par la présente directive. L'arrangement doit se traduire par une réduction nette de l'effectif du ministère.

### **6.3 Indemnité de cessation d'emploi**

**L'application de l'article 6.3 de la directive est suspendue pour la période commençant le 15 juillet 1995 et se terminant le 22 juin 1998.**

*L'article qui suit était en vigueur avant le 15 juillet 1995 et le sera de nouveau le 23 juin 1998 à moins que des changements ultérieurs soient apportés à la directive.*

6.3.1 Quand l'emploi d'un fonctionnaire excédentaire prend fin de quelque façon que ce soit en vertu de la présente directive, le fonctionnaire touche une indemnité de cessation d'emploi équivalant à une semaine de traitement par année de service au

ministère ou dans l'organisme pour lequel le Conseil du Trésor est l'employeur (LRTFP I-I), jusqu'à concurrence de 15 semaines, à condition qu'il ait droit à une allocation annuelle ée à une rente immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou à encore qu'il ait le droit d'exercer une option en ce sens, sauf:

- a) si l'employeur a trouvé ailleurs un autre emploi pour lequel le fonctionnaire a les qualifications nécessaires et qu'il peut occuper sans interruption d'emploi;
- b) si le fonctionnaire a bénéficié de plus d'un mois de recyclage en conformité avec la présente directive; ou
- c) si un fonctionnaire non excédentaire s'est porté volontaire pour toucher la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, à la place du fonctionnaire excédentaire.

## **6.4 Prime de maintien en fonction**

6.4.1 Les fonctionnaires peuvent recevoir une prime de maintien and fonction dans trois situations: la fermeture totale d'une installation la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les fonctionnaires qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique 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 de l'annexe I de La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle aurait touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

## **6.5 Fermeture totale d'une installation**

6.5.1 Les dispositions de l'alinéa 6.5.2 s'appliquent lorsque des emplois dans la fonction publique 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 dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.2 Sous réserve de l'alinéa 6.5.1, l'administrateur général verse à chaque employé

- a) qui n'a pas droit à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, et
- b) 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 fonction publique à partir de la date de fermeture,

une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'emploi du fonctionnaire n'ait pas cessé avant cette date.

## **6.6 Réinstallation d'unités de travail**

6.6.1 Les dispositions de l'alinéa 6.6.2 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique:

- a) sont réinstallées ailleurs, et
- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains fonctionnaires soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c) que le fonctionnaire a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.6.2 Sous réserve de l'alinéa 6.6.1, l'administrateur général verse à chaque fonctionnaire

- a) qui n'a pas droit à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, et
- b) auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation,

une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'emploi du fonctionnaire n'ait pas cessé avant cette date.

## **6.7 Diversification des modes d'exécution**

6.7.1 Les dispositions de l'alinéa 6.7.2 s'appliquent dans les situations suivantes:

- a) lorsque des unités de travail de la Fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
- c) Lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.7.2 Sous réserve de l'alinéa 6.7.1, l'administrateur général verse à chaque fonctionnaire:

- a) qui n'a pas droit à la rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, et
- b) auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la Fonction publique à la date du transfert,

une somme équivalente à six mois de traitement, cette somme payable le jour du transfert, pourvu que l'emploi du fonctionnaire n'ait pas cessé avant cette date.

## Partie VII

### Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

#### Préambule

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

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

#### 7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, « *diversification des modes d'exécution* » désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la Fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

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

Pour l'application de la présente partie, on entend par « *licenciement d'un employé* » le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2) (g.1) de La *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

#### 7.2 Généralités

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

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution:

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1

- i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii) Le Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique les conditions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le plan de compensation applicable continueront à s'appliquer aux fonctionnaires exclus ou non-représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifient.
- ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la Fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'Appendice A, ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants: prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi) liaison avec l'invalidité de courte durée: reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

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

- i) le nouveau taux horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du taux horaire dans l'administration fédérale (rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii) le nouveau taux annuel moyen du nouvel employeur (taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du taux annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, vise à l'Appendice A, ou lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- iv) une garantie d'emploi transitionnelle: emploi de nature équivalente à celle de l'effectif des emplois permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
- v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants: prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) Catégorie 3 (maintien moindre)

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

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

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

### **7.3 Responsabilités**

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

7.3.2 Il incombe aux fonctionnaires directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

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

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

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

### **7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur**

7.5.1 L'employé qui est représenté par un agent négociateur qui s'est tenu, par entente écrite, à cette directive (voir l'Appendice B) et qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de fin d'emploi de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si l'employé n'était pas au courant ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

*L'employé qui est représenté par un agent négociateur qui NE s'est PAS tenu, par entente écrite, à cette directive et qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de fin d'emploi de trois mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de trois mois sauf si l'employé n'était pas au courant ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel que stipulé au paragraphe 11(2.02) de La Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP).*

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de fin d'emploi pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur, au plus tard.

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties de la présente directive. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* s'appliqueront à tous les employés déclarés excédentaires.

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

## **7.6 Application des autres dispositions de la directive**

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et des articles 6.2, Rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire, et 6.4, Prime de maintien en fonction, et 6.7, Diversification des modes d'exécution, s'applique dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Toutefois, le montant maximum du paiement forfaitaire versé en vertu de l'article 6.2 ne doit pas dépasser l'équivalent de quatre mois de traitement. L'employé ne peut recevoir qu'un seul paiement en vertu des articles 6.2 ou 6.7.

## **7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération**

7.7.1 L'employé qui est représenté par un agent négociateur qui s'est tenu, par entente écrite, à cette directive (voir l'Appendice B) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalent à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

*L'employé qui est représenté par un agent négociateur qui s'est PAS tenu, par entente écrite, à cette directive et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalent à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 12 mois, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.*

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et son salaire horaire ou annuel est inférieure à 80 pour cent de son ancien salaire. Le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu de cet article et de l'article 7.7.1, sauf l'employé qui est représenté par un agent négociateur qui NE s'est PAS tenu, par entente écrite, à cette directive. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la Fonction publique et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'Appendice A, c'est-à-dire lorsque la contribution du nouvel employeur au régime de retraite est inférieure à 6,5 pour cent de la masse salariale ordinaire (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalent à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalent à six mois de salaire le jour où le service ou la Fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle du poste du nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

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

## **7.8 Remboursement**

7.8.1 L'employé qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite la fonction publique du Canada (l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.



7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de *la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

## **7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ**

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

7.9.2 Nonobstant les dispositions de sa convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ dans le cas de la formule de transition de catégorie 1 et dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, ne recevra pas d'indemnité de départ si le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la Fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité semblable à celle à laquelle il a droit actuellement.

7.9.3 Advenant que:

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne soient pas remplies, où que
- b) l'emploi du fonctionnaire prenne fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1, ou que
- c) dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi du fonctionnaire qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

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

## **Appendice A**

### **Énoncé des principes régissant la pension**

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que les coûts de la pension du nouvel employeur équivaldront à au moins 6,5 pour cent de la masse salariale régulière. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit à instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur à verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP)* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

## **Appendice B**

### **Liste des agents négociateurs qui se sont tenus, par entente écrite, à cette directive**

Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio

Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique

Association des professeurs des Collèges militaires du Canada

Association du groupe de la navigation aérienne

Association professionnelle des agents du service extérieur

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest)

Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada

Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Gilde de la Marine marchande du Canada

Institut professionnel de la Fonction publique du Canada

Syndicat canadien des employés professionnels et techniques

**ANNEXE 6A**  
**PROPOSITION CONCERNANT**  
**LE TRANSFERT D'EMPLOYÉS –**  
**ALBERTA**

PROPOSITION CONCERNANT LE TRANSFERT  
D'EMPLOYÉS - ALBERTA

1.0 Dispositions relatives au régime de pension

Le Canada et l'Alberta conviennent que les employés fédéraux qui seront transférés auront le choix de laisser les contributions qu'ils auront accumulées dans le régime fédéral de pension de retraite, ou de les transférer dans des régimes de l'Alberta en vertu des conditions d'une «entente spéciale en matière de régimes de pension».

2.0 Offres d'emploi

L'Alberta convient de faire des offres d'emploi raisonnables et irrévocables à tous les fonctionnaires fédéraux touchés qui sont engagés activement dans l'exécution des fonctions, des prestations et des mesures décrites dans l'Entente.

3.0 Période de probation

Il n'y aura pas de période de probation pour les fonctionnaires fédéraux qui relèveront désormais de l'Alberta en vertu de l'Entente, pourvu que ces personnes en aient eu une dans l'administration fédérale.

4.0 Rémunération

Les fonctionnaires fédéraux transférés à l'Alberta en application de l'Entente se verront offrir un emploi comparable. Ils seront rémunérés conformément à la classification et aux régimes de rémunération en vigueur dans la province.

Cependant, pendant la période initiale d'application de l'Entente, les fonctionnaires fédéraux continueront de toucher une rémunération équivalente à celle qu'ils touchaient dans l'administration fédérale.

5.0 Reconnaissance du service antérieur

L'Alberta reconnaîtra toutes les périodes de service continu antérieur auxquelles un fonctionnaire fédéral aurait eu droit aux fins des régimes d'avantages sociaux et des congés.

6.0 Solde des crédits de congé annuel

Le Canada convient de payer le solde des crédits de congé annuel dépassant le nombre de jours par année auxquels a droit un employé touché, avant qu'il ne relève de l'Alberta.

Le service antérieur au gouvernement du Canada sera reconnu aux fins du calcul des droits aux congés annuels.

7.0 Crédits de congé de maladie

L'Alberta reconnaîtra le service antérieur au gouvernement fédéral aux fins du calcul des droits aux congés de maladie. Il en sera de même pour la période d'admissibilité au régime d'assurance-invalidité à long terme de l'Alberta.

Les fonctionnaires fédéraux seront admissibles à tous les avantages suivant les dispositions relatives aux congés de maladie de l'Alberta, en fonction de leurs années de service.

8.0 Qualifications équivalentes

L'Alberta reconnaît que les qualifications des fonctionnaires fédéraux touchés correspondent aux exigences des postes qu'ils occupent.

9.0 Régimes d'avantages sociaux

L'Alberta convient d'assurer aux fonctionnaires fédéraux touchés une protection dans le cadre des régimes d'assurance dentaire, d'assurance de soins médicaux et d'assurance-vie existants. Ces fonctionnaires ne seront pas tenus de fournir une preuve d'assurabilité.

Le service continu au gouvernement du Canada sera reconnu aux fins de la période d'admissibilité au régime d'assurance dentaire de l'Alberta.

#### 10.0 Consultation de tierces parties en Alberta

Le Canada reconnaît que les dispositions de cette proposition devront faire l'objet de consultations avec les assureurs des régimes d'avantages sociaux de l'Alberta, des organismes centraux et des représentants de l'Alberta Union of Provincial Employees (AUPE).

**ANNEXE 6B  
LIGNES DIRECTRICES  
CONCERNANT LA  
PROPOSITION SUR LE  
TRANSFERT D'EMPLOYÉS**

***Ébauche***

**DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA**

**DIRECTIVES POUR LA PRÉPARATION  
D'UNE PROPOSITION DE TRANSFERT D'EMPLOYÉS**

**1<sup>er</sup> novembre 1996**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>OBJET ET UTILITÉS DE LA PROPOSITION DE TRANSFERT D'EMPLOYÉS</b>	<b>3</b>
<b>PROCÉDURE</b>	<b>4</b>
<b>DÉFINITIONS</b>	<b>5</b>
<b>CONTENU DE LA PROPOSITION DE TRANSFERT D'EMPLOYÉS</b>	<b>7</b>
<b>A. Offre d'emploi</b>	<b>7</b>
1. Nombre d'employés visés par la Proposition	7
2. Type d'emplois offerts	7
3. Période de stage	7
4. Moment de l'offre	7
5. Preuve de l'offre	8
<b>B. Droits du successeur</b>	<b>9</b>
<b>C. Traitement et autres conditions d'emploi</b>	<b>10</b>
1. Liste et description des conditions d'emploi	10
2. Reconnaissance de l'emploi continu	10
3. Transfert des crédits de congés annuels	11
4. Preuve de la rémunération et des conditions offertes	11
<b>D. Dispositions ou régimes d'assurance-maladie, d'assurance-soins dentaires, d'assurance-invalidité de longue durée et d'assurance-vie; mécanismes de protection en cas d'invalidité de courte durée</b>	<b>12</b>
1. Description des régimes fédéraux et demande d'information concernant les régimes de [Province/Territoire]	12
2. Invalidité de courte durée	13
3. Reconnaissance et transfert des crédits de congés de maladie inutilisés	13
4. Preuve de l'existence des régimes d'assurance	14
<b>E. Régime de pension</b>	<b>15</b>
1. Énoncé des principes	15
2. Description du régime	1é
3. Entente de transfert de pension	1é
4. Preuve de l'existence du Régime de pension	17
<b>CHANGEMENTS APPORTÉS AU CADRE DE RÉMUNÉRATION EXISTANT OU PROPOSÉS PENDANT LA PÉRIODE DE TRANSITION</b>	<b>18</b>
<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b>	<b>18</b>
<b>COMMUNICATIONS</b>	<b>18</b>

## OBJET ET UTILITÉS DE LA PROPOSITION DE TRANSFERT D'EMPLOYÉS

La Proposition de transfert d'employés (PTE) décrit en détail l'offre faite par la [province/territoire] à des personnes actuellement au service de DRHC qui sont touchées par l'Entente de développement du marché du travail (EDMT), ainsi que l'élargissement consécutif du rôle de [Province/Territoire] dans la conception et la prestation des nouveaux services et programmes. L'information contenue dans une PTE remplie sera utilisée pour les différentes fins énumérées ci-après, à savoir:

- **Évaluation** - La PTE présentée par [Province/Territoire] sera utilisée par le Canada pour évaluer le type d'emplois offerts ainsi que les échéanciers de l'offre. Il pourra être nécessaire de renégocier certains éléments de la proposition avant qu'elle puisse servir de base à une entente acceptable. Les négociations seront menées par le Comité de gestion mentionné à la clause 19 de l'EDMT.
- **Communication** - La proposition, une fois acceptée par les deux parties, servira de point de départ pour la conception de l'outil de communication qui expliquera l'offre de [Province/Territoire] aux employés de DRHC.
- **Base de l'entente de transfert** - La PTE approuvée constituera la base de l'Entente de transfert d'employés mentionnée à l'article 12 de l'EDMT qui devra être signée par les deux parties.

## PROCÉDURE

La procédure pour préparer une Proposition de transfert d'employés et conclure une Entente de transfert d'employés (ETE) a été acceptée dans les grandes lignes par les Parties dans la clause 12 de l'Entente de développement du marché du travail. Pour plus de clarté, ces grandes lignes sont reprises étoffées dans les paragraphes ci-après.

Les modalités de l'offre d'emploi contenue dans la PTE devront être soumises au Canada dans les mois suivant la date de signature de l'EDMT ou dans un délai plus long accepté par les parties. La proposition doit être préparée en conformité avec les présentes directives pour la préparation d'une proposition de transfert d'employés et doit englober tous les points inclus dans ces directives.

Une fois achevée, la PTE doit être soumise au Comité de gestion pour examen, avant des négociations entre les parties visant à la rendre parfaitement acceptable pour le Canada. À noter que le caractère acceptable de la proposition va dépendre dans une large mesure du respect des critères énoncés dans la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE), particulièrement en ce qui concerne l'offre d'emploi raisonnable qui doit être faite aux employés de la fonction publique par [Province/Territoire].

L'acceptation de la PTE par le Canada peut être assujettie à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

Le contenu de la PTE sera mis en forme dans une Entente de transfert d'employés (ETE) que signeront les parties. L'ETE contiendra une liste des noms de tous les employés auxquels [Province/Territoire] peut faire une offre, avec les salaires de chacun, les conditions d'emploi, les régimes d'avantages sociaux collectifs auxquels ces employés auront droit ainsi que les mécanismes de pension.

Il est entendu que des ententes supplémentaires peuvent aussi être nécessaires en vertu d'autres lois fédérales comme la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

## DÉFINITIONS

Dans les présentes directives :

**Convention collective applicable.** La convention collective de l'unité de négociation dont l'employé admissible fait partie ou ferait partie s'il ne s'agissait pas d'un employé exempté. Pour le Groupe de la gestion du personnel (PE), le Groupe de l'organisation et des méthodes (OM) et le Groupe des stagiaires en gestion (MM), la convention collective applicable est celle du Groupe de l'administration des programmes (PM).

**Date de transfert.** Le jour où les employés de DRHC qui ont accepté une offre d'emploi de [Province/Territoire] à la suite d'une proposition de transfert d'employés vont passer au service de [Province/Territoire] tel que prévu dans l'Entente de transfert d'employés;

**Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE).** Le document du Conseil du Trésor du Canada daté du 16 juillet 1996 et qui constitue l'annexe 6 de l'Entente de développement du marché du travail. C'est la partie VII de la DRE, intitulée *Dispositions particulières régissant la diversification des modes d'exécutions*, qui s'applique au transfert d'employés de la fonction publique du Canada à un organisme extérieur à la fonction publique comme [Province/Territoire]. Dans les présentes directives, les mentions de la DRE renvoient à la partie VII de la directive.

**DRHC.** Le ministère du Développement des ressources humaines du Canada;

**Employé admissible.** Un employé nommé pour une période indéterminée à un poste à DRHC, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique du Canada, et qui répond aux trois critères suivants : ses services ne seront plus requis par DRHC parce que [Province/Territoire] va assumer un rôle élargi dans la conception et la prestation de services et de programmes de développement du marché du travail aux termes de l'EDMT; son nom figure sur la liste fournie par DRHC à [Province/Territoire] à un moment fixé par négociation entre les parties; et il peut recevoir une offre d'emploi de [Province/Territoire] en vertu de sa Proposition de transfert d'employés;

**Employé représenté.** Un employé qui est représenté par un agent négociateur;

**Employé transféré.** Un employé admissible qui a accepté l'offre d'emploi qui lui a fait [Province/Territoire] et est devenu un employé de l'organisme d'accueil à la date de transfert;

**Employés non représentés/exclus.** Des employés qui ne font pas partie d'une unité de négociation et qui ne sont pas couverts par une convention collective;

**Entente de développement du marché du travail (EDMT).** Le document signé par le Canada et [Province/Territoire] et contenant de nouvelles dispositions convenues entre parties afin de permettre à [Province/Territoire] d'assumer un plus grand rôle dans la conception et la prestation de services et de programmes de développement du marché du travail dans [Province/Territoire];

**Entente de transfert d'employés (ETE).** Le document rédigé à partir de la Proposition de transfert d'employés et des négociations subséquentes entre les parties, qui sont signé par le Canada et [Province/Territoire], et qui contient les engagements pris par les deux parties concernant le transfert à [Province/Territoire] d'employés de DRHC pour la conception et la prestation par [Province/Territoire] de services et de programmes de développement du marché de travail dans [Province/Territoire];

**Nommé pour une période indéterminée.** En ce qui concerne un employé admissible, un employé qui a été embauché pour une période de temps indéfinie (cette expression est synonyme de « permanent », terme plus courant);

**Organisme d'accueil.** Un ministère provincial, une société d'État ou un autre organisme provincial/territorial qui va devenir le nouvel employeur des employés transférés de DRHC;

**Proposition de transfert d'employés (PTE).** Le document préparé par [Province/Territoire] en conformité avec les présentes directives et présenté au Canada afin de servir de base à une entente;

**Salaire.** La rémunération, composée du taux de traitement normal augmenté du rajustement en cas de disparité salariale et de la prime de surveillance, le cas échéant;

**Vacataire.** Un employé nommé pour une période déterminée;

## CONTENU DE LA PROPOSITION DE TRANSFERT D'EMPLOYÉS

Chacun des points ci-après devrait être abordé dans la PTE. Il est entendu que l'information donnée devrait faire partie intégrante de la proposition et qu'il ne devrait pas s'agir d'engagements ou de promesses à réaliser à une date ultérieure, après le transfert d'employés du Canada à [Province/Territoire] aux termes de l'Entente de transfert d'employés.

### A. Offre d'emploi

L'information à fournir ici c'est le nombre d'employés de DRHC auxquels [Province/Territoire] va faire une offre, le type d'emploi offert et le moment où cette offre soit faite, compte tenu de l'engagement de [Province/Territoire] de faire une offre à un même \_\_\_ employés nommés pour une période indéterminée.

L'offre d'emploi de la proposition de [Province/Territoire] doit englober les points suivants.

#### 1. Nombre d'employés visés par la Proposition

L'offre d'emploi de [Province/Territoire] touchera-t-elle plus d'employés nommés pour une période indéterminée que le nombre indiqué ci-dessus?

Dans l'affirmative, à combien d'employés nommés pour une période indéterminée l'offre d'emploi de [Province/Territoire] s'adressera-t-elle?

#### 2. Type d'emplois offerts

Quel est le type d'emploi qui sera offert par [Province/Territoire] aux employés de DRHC nommés pour une période indéterminée?

S'agira-t-il d'emplois pour une durée indéterminée (c'est-à-dire permanents)? Y aura-t-il une garantie de maintien d'emploi pour une période de temps donnée? Si oui combien de temps?

Si l'offre d'emploi n'est valable que pour une période déterminée, quelle sera cette période?

Quel que soit le type d'emploi offert, décrire quels seraient les motifs de cessation d'emploi, le cas échéant, au cours des trois premières années?

#### 3. Période de stage

Existe-t-il dans [Province/Territoire] une période de stage obligatoire pour les nouveaux employés? Dans l'affirmative, [Province/Territoire] accepte-t-elle (il) de faire en sorte que les employés transférés soient soustraits à cette obligation?

#### 4. Moment de l'offre

En vertu de la DRE, DRHC doit aviser par écrit tous ses employés qui se voient offrir un emploi par un nouvel employeur, et leur permettre de décider s'ils veulent ou non accepter l'offre. Les employés ont soixante jours pour faire part de leur intention d'accepter l'offre. Compte tenu de cette exigence, DRHC proposerait de remettre à [Province/Territoire] une liste de tous les employés admissibles au moins 120 jours avant la date de transfert.

[Province/territoire] ferait ensuite une offre à tous les employés dont le nom

apparaît sur cette liste 90 jours avant la date de transfert. DRHC aviserait au même moment les personnes à qui [Province/Territoire] a fait une offre. Les 30 jours suivants pourraient permettre, en cas de refus plus rapide de la part de certains employés, de faire des offres à d'autres personnes ne figurant pas sur la liste initiale. En procédant de cette façon, il serait aussi possible de modifier la liste des employés admissibles au cours de la période de 120 à 90 jours avant la date de transfert.

## **5. Preuve de l'offre**

DRHC va exiger, dans le cadre de la négociation de l'ÉTÉ, que [Province/Territoire] envoie au Canada une preuve, par exemple une lettre du sous-ministre de l'organisme d'accueil, attestant que [Province/Territoire] a fait une offre d'emploi conforme aux modalités convenues dans la PTE et contenant la liste des employés admissibles auxquels l'offre a été faite. Pour répondre aux exigences de la DRE, cette lettre devra être envoyée au Canada au plus tard 60 jours avant la date du transfert.

L'envoi de la lettre susmentionnée au moment précité est-il acceptable pour [Province/Territoire]? Dans le cas contraire, prière de décrire comment il serait possible de fournir en temps voulu que des offres satisfaisantes ont été faites, ainsi que les noms des employés à qui ces offres ont été faites.

## **B. Droits du successeur**

Dans certaines provinces, la législation du travail prévoit des droits du successeur en cas de vente, d'affermage ou de transfert d'une entreprise. Les « droits du successeur » obligent à maintenir en vigueur les conventions collectives et l'accréditation syndicale jusqu'à l'expiration de la convention collective en vigueur, après le transfert des employés au nouvel employeur. Ces « obligations » constituent un mécanisme de transition et assurent une certaine stabilité aux employés transférés pendant la période transitoire. Les conditions particulières d'application des droits du successeur sont prévues par la législation du travail de chaque province/territoire et ne sont donc pas nécessairement les même partout au Canada.

Si de tels droits du successeur sont prévus dans la province/territoire, les informations suivantes doivent être fournies :

Quel est le texte de loi qui prévoit des droits du successeur? Prière de fournir copie du texte pertinent.

Ces droits s'appliquent-ils et/ou seront-ils appliqués dans le cas de ce transfert particulier? De quelle façon?

## C. Traitement et autres conditions d'emploi

### 1. Liste et description des conditions d'emploi

Sous cette rubrique [Province/Territoire] doit décrire, point par point, toutes les conditions d'emploi qui seront offertes aux employés transférés. Il faudrait inclure des renseignements comme la catégorie ou le groupe professionnels dans lesquels les employés seraient classés, le traitement offert, les taux de rémunération et les mécanismes par lesquels les employés pourraient progresser dans les échelles salariales, les heures de travail, les congés annuels, les congés de maladie et les autres types de congé, ainsi que la méthode de calcul de l'accumulation des crédits de congé, des indemnités de départ, ainsi que les modalités d'application on cas de mise à pied, de démission, de retraite, de décès ou de licenciement motivé.

Les mêmes conditions d'emploi s'appliquent-elles aux employés non représentés et aux employés exemptés?

Existe-t-il d'autres conditions d'emploi particulières à [Province/Territoire] qui peuvent s'appliquer?

Note : Les clauses de l'offre de [Province/Territoire] concernant les dispositions et les régimes de soins de santé, de soins dentaires, d'assurance-vie et d'assurance-invalidité de courte et de longue durée, ainsi que les régimes de pension, seront traitées à part sous une autre rubrique

### 2. Reconnaissance de l'emploi continu

La présente section traite du désir du Canada de voir reconnaître la continuité d'emploi pour chaque employé transféré à [Province/Territoire] sur deux plans particuliers : a) le rapport du paiement de l'indemnité de départ; et b) l'accumulation future de crédits de congés annuels et de périodes admissibles au calcul des indemnités de départ.

« Emploi continu ». Une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, entrecoupées uniquement par les interruptions permises prévues dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*. En général, les interruptions permises qui n'entraînent pas de coupure de l'emploi continu dépendent de facteurs comme le type de poste et la durée des fonctions, la raison du départ de l'emploi précédent et le laps de temps séparant les périodes d'emploi.

En ce qui concerne l'indemnité de départ, lorsqu'un employé de la fonction publique fédérale est mis à pied, il a droit à une indemnité de départ calculée selon la clause applicable de sa convention collective. En général, cette indemnité correspond à deux semaines de traitement pour la première année complète d'emploi continu plus une semaine de traitement pour chaque année complète d'emploi continu subséquente, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ à la suite d'une mise à pied antérieur. Même si les employés de DRHC qui acceptent l'offre de [Province/Territoire] vont cesser d'être des employés du Canada, ils ne sont pas considérés comme employés mis à pied. En vertu de la DRE, il est désormais possible de reporter le paiement de l'indemnité de départ de ces employés jusqu'à leur cessation d'emploi chez leur nouvel employeur, si deux conditions particulières sont réunies. Dans cette hypothèse, la valeur actuarielle de l'indemnité de départ est incluse dans le montant de la contribution versée à [Province/Territoire] pour ces employés et, si ces employés devraient un jour quitter leur emploi à [Province/Territoire],

[Province/Territoire] devrait inclure dans le calcul de sa propre indemnité de

départ les crédits accumulés par l'employé dans la fonction publique du Canada.

Les deux conditions à respecter sont les suivantes : [Province/Territoire] doit reconnaître les années d'emploi continu dans la fonction publique fédérale de chaque employé transféré aux fins du calcul de l'indemnité de départ et doit prévoir des indemnités de départ équivalentes aux indemnités de départ actuelles de chaque employé.

Compte tenu de ce qui précède, la PTE doit contenir de l'information sur les points suivants :

[Province/territoire] est-elle (il) prêt (e) à reconnaître les années d'emploi continu dans la fonction publique fédérale des employés transférés aux fins du calcul d'une éventuelle indemnité de départ? Cette reconnaissance s'étend-elle à l'acquisition future de crédit de congés annuels par les employés transférés?

[Province/territoire] est-elle (il) prêt (e) à s'engager à établir des indemnités de départ équivalentes ou plus généreuses que celles qui sont décrites dans les conventions collectives applicables?

En présumant une réponse positive aux deux questions précédentes, quelle est la position de [Province/territoire] concernant le report de l'indemnité de départ des employés transférés jusqu'à une éventuelle cessation d'emploi à [Province/territoire] et quel engagement [Province/territoire] est-elle (il) disposé(e) à prendre à cet égard?

### **3. Transfert des crédits de congés annuels**

Cette section traite du désir du Canada de s'entendre avec [Province/Territoire] pour offrir à chaque employé transféré la possibilité d'amener avec lui, à la date de transfert, ses crédits de congés annuels acquis mais non dépensés.

Est-ce que [Province/territoire] accepterait de donner à chaque employé transféré la possibilité de conserver ses crédits de congés annuels accumulés mais non dépensés?

### **4. Preuve de la rémunération et des conditions offertes**

Le Canada va exiger, dans le cadre de la négociation de l'ETE, que [Province/Territoire] lui fournisse la preuve, sous la forme d'une lettre du sous-ministre de l'organisme d'accueil, que [Province/Territoire] respecte, dans toutes ses offres, les conditions décrites ci-dessus qui doivent être offertes à chaque employé visé. Cela inclut les responsabilités de [Province/Territoire] concernant les droits du successeur et la reconnaissance de l'emploi continu. Ce document devrait parvenir au Canada au moins soixante jours avant la date de transfert.

La fourniture de la lettre d'attestation susmentionnée eu moment précité est-elle acceptable par [Province/Territoire]? Dans le cas contraire, prière de dire de quelle façon on pourrait fournir en temps voulu la preuve que des conditions salariales et autres conditions d'emploi satisfaisantes ont été offertes, ainsi que les noms des employés à qui ces offres ont été faites.



**D. Dispositions ou régimes d'assurance-maladie, d'assurance-soins dentaires, d'assurance-invalidité de longue durée et d'assurance-vie; mécanismes de protection en cas d'invalidité de courte durée**

Le but de cette rubrique est d'établir quels sont les types de régime d'assurance qui seront offerts aux employés transférés, et quels sont ou quels devraient être les principaux éléments de ces plans.

**1. Description des régimes fédéraux et demande d'information concernant les régimes de [Province/Territoire]**

Les employés de la fonction publique fédérale bénéficient de plusieurs régimes d'assurance:

- Le Régime de soins de santé de la fonction publique prévoit des prestations pour les soins de santé, des prestations d'hospitalisation et des prestations complémentaires qui s'ajoutent à celles du régime provincial de base.
- Le Régime de soins dentaires couvre les traitements préventifs de base, les traitements orthodontiques et les restaurations majeures.
- Le Régime d'assurance-invalidité et le Régime d'assurance-invalidité de longue durée fournissent des prestations de revenu relativement similaires pour les employés représentés, non représentés et exemptés. Le délai de carence avant le début des prestations est de treize semaines ou correspond à la période nécessaire pour l'épuisement des congés de maladie, si celle-ci excède treize semaines.
- Le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique prévoit quatre types de protection facultative pour les employés qui ne sont pas représentés et ceux qui sont exclus de la négociation collective : assurance-vie de base, assurance-vie supplémentaire, assurance en cas de décès et de mutilation par accident, et assurance-vie pour les personnes à charge.
- Le Régime de prestations supplémentaires de décès est un régime d'assurance-vie collective obligatoire fourni en vertu de la partie II de la *Loi sur la pension de la fonction publique* aux employés représentés, non représentés et exclus.

Les employés de [Province/Territoire] bénéficient-ils d'avantages ou de régimes d'assurance semblables à ceux qui sont décrits ci-dessus? Dans l'affirmative, prière de les décrire et d'indiquer s'ils seront offerts aux employés transférés à la date de transfert. Dans le cas contraire, [Province/Territoire] accepterait-elle (il) de fournir aux employés transférés des avantages et des régimes d'assurance équivalents?

Existe-t-il des régimes dans [Province/Territoire] qui exigent une preuve d'assurabilité des nouveaux employés? Dans l'affirmative, cette condition pourrait-elle être levée pour les employés transférés?

Certains régimes prévoient-ils des conditions pour que les employés soient admissibles? Dans l'affirmative, cette exigence sera-t-elle levée pour les employés transférés?

Certains régimes imposent-ils une période d'attente avant que la protection ne soit effective? Dans l'affirmative, les employés transférés seraient-ils soustraits à cette exigence.

Les employés transférés qui sont en absence autorisée devraient-ils être revenus au travail avant de pouvoir être inscrits à l'un des régimes ci-dessus? Dans l'affirmative, cette exigence pourrait-elle être levée?

[Province/Territoire] accepterait-elle (il) de chercher à obtenir des compagnies d'assurance l'autorisation de lever toutes autres exigences qui pourraient soit empêcher d'assurer le groupe d'employés transférés ou certains de ces membres, soit retarder cette assurance?

[Province/Territoire] accepterait-elle (il) de reconnaître l'emploi continu des employés transférés aux fins de tous les régimes d'assurance collective susmentionnés, de façon que les employés transférés de DRHC ne soient pas traités comme des « nouveau employés »?

[Province/Territoire] pourrait-elle (il) donner plus de détails concernant les prestations, l'admissibilité à l'assurance, le coût et les primes pour l'employeur et pour l'employé de chacun des régimes susmentionnés?

## **2. Invalidité de courte durée**

Le but de la présente section est de déterminer le type de protection du revenu en cas d'invalidité de courte durée que [Province/Territoire] offre à ses employés qui sont incapables de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie non reliés au travail et qu'elle(il) est prêt(e) à offrir aux employés transférés. La période de maladie pour laquelle on recherche des précisions ost celle qui n'est pas couverte par le Régime d'assurance-invalidité de longue durée.

Dans l'administration fédérale, il existe un régime de congés de maladie payés en vertu duquel les employés acquièrent, au fil des ans, des crédits de congés dans lesquels ils peuvent puiser au besoin. Bien que ces crédits de congés de maladie ne soient pas monnayables au moment de la cessation d'emploi, ils assurent aux employés, tant qu'ils ne sont pas épuisés, une protection du revenu à 100 % en cas de maladie non reliée au travail pendant une période d'emploi effectif. Le Régime d'assurance-invalidité de longue durée commence à verser des prestations au bout de treize semaines ou à l'expiration des crédits de congés de maladie, si ceux-ci couvrent plus de treize semaines.

[Province/territoire] possède-t-elle (il) déjà ou est-elle (il) prêt(e) à mettre en place un mécanisme de protection en cas d'invalidité de courte durée?

Si un régime de congés de maladie payés en bonne et due forme est jumelé eu Régime d'assurance-invalidité de longue durée prière d'expliquer.

## **3. Reconnaissance et transfert des crédits de congés de maladie inutilisés**

La présente section traite du désir du Canada de transférer au nom de chacun des employés transférés une certaine quantité de crédits de congés de maladie acquis mais non dépensés. Ce nombre pourrait être plafonné à l'équivalent du délai de carence prévu dans le régime d'assurance-invalidité de longue durée de [Province/Territoire]. Ces crédits pourraient fournir une protection en cas d'invalidité de courte durée jusqu'à ce que l'employé soit

admissible aux prestations du Régime d'assurance-invalidité de longue durée de [Province/Territoire].

De quelle durée est le délai de carence imposé par le Régime d'assurance-invalidité de longue durée de [Province/Territoire] avant l'admissibilité aux prestations?

[Province/territoire] accepterait-elle (il) de reconnaître et d'accepter le transfert des crédits de congés de maladie inutilisés, au moins pour l'équivalent de la durée du délai de carence prévu dans le Régime d'assurance-invalidité de longue durée?

Note: Pour une OER de type 2 la DRE stipule que l'organisme d'accueil doit avoir une formule de protection en cas d'invalidité de courte durée si elle ne reconnaît pas les congés de maladie accumulés des employés.

#### **4. Preuve de l'existence des régimes d'assurance**

Le Canada exigera, dans le cadre de la négociation de l'ETE, que [Province/Territoire] lui fournisse la preuve de l'existence des régimes d'assurance, à savoir,

- a) au moins 90 jours avant la date de transfert, un exemplaire de tous les contrats proposés pour l'établissement des régimes d'assurance;
- b) au plus tard à la date de transfert, une copie attestée de tous les contrats dûment exécutés établissent les régimes d'assurance.
- c) dans le cas d'une formule invalidité de courte durée, un exemplaire du contrat tel que prévu en a) ou b) ci-dessus ou s'il s'agit d'un régime autogéré, une lettre du sous-ministre de l'organisme d'accueil attestent que de telles dispositions sont en place ainsi que la mesure dans laquelle les congés de maladie accumulés des employés transférés seront reconnus.

[Province/territoire] accepte-t-elle (il) de produire les régimes et attestations susmentionnés au moment précité? Dans le cas contraire, prière de décrire de quelle façon on pourrait prouver en temps voulu qu'il existe des régimes d'assurance et des formules de protection en cas d'invalidité de courte durée capables de protéger les employés transférés.

## E. Régime de pension

### 1. Énoncé des principes

Les principes ci-après guideront le Canada dans l'évaluation de l'offre de [Province/Territoire] concernant le régime de pension. Ces principes sont inclus à l'appendice A de la DRE.

*a) Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que les coûts de la pension du nouvel employeur équivaldront à au moins 6,5 pour cent de la masse salariale régulière. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit à instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur à verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.*

*b) Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.*

*c) Dans le cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Se Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.*

L'application de ces principes aura les conséquences suivantes

- K [Province/territoire] accepte de mettre sur pied un régime de pension destine aux employés transférés ou d'intégrer ceux-ci dans son régime de pension existant.
- K Les prestations accumulés par l'employé transféré eu moment de sa cessation d'emploi à DRHC ne seront pas transférées au régime de pension de la Province/Territoire] sans le consentement de l'employé. Et au moment de se retraite, l'employé aura au moins droit, qu'il ait ou non laissé ses prestations acquises dans le Compte de pension de retraite de la fonction publique, à la rente acquise au moment de la cessation d'emploi.
- K Lorsqu'il n'existe pas encore d'ententes de transférabilité, le Canada verra à conclure avec [Province/Territoire] des ententes de transférabilité basées sur la juste valeur actuarielle des rentes acquises dans la fonction publique.
- K Lorsqu'une entente de transfert de pension est conclue entre 10 Canada et [Province/Territoire], les employés auront la possibilité de transférer la valeur actuarielle de leurs rentes acquises au régime de pension de [Province/Territoire].
- K Dans le cadre de l'entente de transférabilité, le Canada verra à donner aux employés transférés qui redeviendraient plus tard des employés du Canada, la possibilité de compter leur période de service fourni à [Province/Territoire] aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous la régime de la *Loi sur la pension de la fonction publiques* (LPFP).

« Acquisition » s'entend du droit à une rente de retraite de la LPFP payable immédiatement ou différée jusqu'à l'âge de 60 ans, par opposition à un remboursement de cotisations. La LPFP considère qu'un employé a acquis des droits ou est admissible à une rente de retraite après un minimum de deux ans de service valable; et

« Seuil de prestation » désigne les conditions relatives à l'âge et à la durée de service qui doivent être réunies pour donner droit à une retraite donnée. Un des seuils de prestation est, par exemple, l'admissibilité à une rente immédiate à l'âge de 55 ans pour les employés ayant accumulé trente années de service valable.

## **2. Description du régime**

La présente section porte sur les principaux éléments du régime de pension qui va être offert aux employés transférés. Les questions auxquelles doit répondre [Province/Territoire] sont les suivantes : Quel est le type de régime, c'est-à-dire contributif ou non contributif; quels sont les critères d'admissibilité, la contribution minimale de l'employeur, la contribution maximale de l'employé; quelle formule est utilisée pour calculer les droits à pension; quels sont le traitement et les années d'acquisition utilisés pour le calcul de la pension; quel est l'âge normal de la retraite, quel est l'âge le plus bas auquel la retraite peut être prise; quelles sont les exigences en termes d'âge et d'années de service pour avoir une rente complète; quelles sont les réductions applicables en cas de retraite anticipée; quel est le nombre d'années de service nécessaire à l'acquisition du droit aux prestations; y a-t-il des clauses d'indexation; quelles sont les prestations de cessation de participation; quelles sont les dispositions régissant le rachat de service antérieur; quelles sont les prestations payables avant la retraite et après la retraite au conjoint et aux personnes à charge survivants; quelles sont les dispositions régissant l'invalidité; quelles sont les clauses relatives aux congés, au service continu, au service valable; quelles sont les dispositions régissant le partage des prestations de retraite en cas de rupture du mariage/de la cohabitation (y compris la définition de conjoint).

Les documents ci-après vont faciliter l'évaluation rapide du régime: la brochure décrivant le régime de pension de chaque groupe d'employés (s'il existe des régimes différents pour les divers groupes); la loi ou tout autre texte réglementaire établissant le régime de pension; le plus récent rapport d'évaluation actuarielle du régime; la description de toute modification apportée au régime depuis la dernière parution de la brochure ou du rapport d'évaluation actuarielle.

## **3. Entente de transfert de pension**

Il y a deux mécanismes qui permettent de réaliser la transférabilité des régimes de pension des employés

En premier lieu, le Canada est tout disposé, lorsqu'il existe déjà un Accord réciproque de transfert de pension avec une province ou un territoire sous le régime du paragraphe 40(2) de la *Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP)*, d'étendre cette entente au transfert d'employés découlant de l'application de l'Entente de développement du marché du travail.

Par ailleurs, le Canada est aussi disposé à négocier une entente spéciale de transfert de pension qui ne s'appliquerait qu'aux employés transférés à [Province/Territoire] par suite de l'EDMT. L'accord serait conclu en vertu de l'article 40.2 de la *LPFP*, édicté aux termes de la *Loi d'exécution du budget de 1996*, et il serait analogue à l'Entente générale de transfert de pension jointe [à venir]. À noter que la nouvelle législation n'exige pas absolument que de telles ententes soient réciproques.

Dans le cadre de sa PTE, [Province/Territoire] doit indiquer si elle (s'il) est intéressé(e) à conclure une entente de transfert de pension relativement aux employés touchés par l'EDMT. Si [Province/Territoire] a déjà une entente de transfert réciproque générale avec le Canada, elle (il) doit aussi indiquer si elle (s'il) désire que ce transfert particulier d'employés soit régi par l'entente générale ou si elle (s'il) préfère négocier une entente de transfert particulière pour ce groupe d'employés. Dans ce dernier cas, [Province/Territoire] doit indiquer son accord de principe à la conclusion d'une entente analogue à l'entente générale de transfert de pension proposée.

Il est entendu pour le Canada que toute entente de transfert de pension sera conclue le plus rapidement possible, mais probablement après la date de transfert.

#### **4. Preuve de l'existence du Régime de pension**

Le Canada exigera, dans le cadre de la négociation de l'ETE, que [Province/Territoire] fournisse la preuve de l'existence du Régime de pension, à savoir:

a) au moins 90 jours avant la date de transfert, un exemplaire du contrat proposé pour l'établissement d'un régime de pension s'il n'en existe pas déjà, et

b) au plus tard à la date de transfert, une copie attestée de tous les contrats dûment exécutés qui établissent le régime de pension.

## **CHANGEMENTS APPORTÉS AU CADRE DE RÉMUNÉRATION EXISTANT OU PROPOSÉ PENDANT LA PÉRIODE DE TRANSITION**

Le Canada demandera, dans le cadre de la négociation de l'ETE, que pendant la période de transition, c'est-à-dire celle comprise entre la signature de l'ETE et la date de transfert, [Province/Territoire] accepte que:

a) tout changement à un élément quelconque du cadre de rémunération de [Province/Territoire] ou de tout autre élément traité dans l'ETE per suite d'une modification législative ou du processus de négociation collective, ne s'applique pas aux employé transférés s'il est susceptible de rendre l'entente moins avantageuse pour les employés transférés;

b) que des discussions supplémentaires puissent être nécessaires entre les parties pour clarifier et modifier l'ETE s'il survient un changement dans un des éléments du cadre de rémunération de la fonction publique fédérale ou dans un élément quelconque de l'ETE, par suite d'une modification législative ou du processus de négociation collective, changement qui, dans l'opinion du Canada, créerait une situation faisant que l'offre faite par [Province/Territoire] deviendrait une offre d'un type différent aux termes de la DRE.

## **DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

Sous cette rubrique, [Province/Territoire] doit décrire toute clause transitoire qu'elle offrirait aux employés transférés afin de minimiser les répercussions du transfert sur leur système de rémunération. De telles clauses transitoires peuvent être, par exemple, des ententes provisoires pour compenser la perte d'indemnités d'isolement ou de la prime au bilinguisme.

## **COMMUNICATIONS**

Il est très important pour DRHC que les employés admissibles soient informés par l'employeur qui les accueille, la plus vite possible après la signature de l'ETE, des principales clauses de l'entente, y compris les conditions d'emploi, la reconnaissance du service antérieur, les ententes ou les régimes proposés de soins médicaux, de soins dentaires et d'assurances en cas d'invalidité de longue durée, le Régime de pension, les ententes ou les régimes d'avantages facultatifs et, s'il y a lieu, la façon dont les régimes d'assurance collective, le Régime de pension et les régimes d'avantages facultatifs seront maintenus. Il est aussi important pour le Canada d'avoir la preuve que cet exercice de communication aura bel et bien lieu.

Il est proposé que cet exercice de communication soit entrepris au plus tard dix jours après l'envoi de la lettre d'offre aux employés admissibles.

Dans la présente rubrique, [Province/Territoire] doit indiquer ce qu'elle (il) est prêt(e) à faire pour s'assurer que les employés admissibles sont informés en temps voulu des clauses de l'ETE et doit décrire les moyens qu'elle (il) projette d'utiliser pour communiquer l'information (lettres, réunions, vidéo-transmission d'entreprise, etc.).

Dans le cadre de l'ETE, le Canada exigera que [Province/Territoire] confirme, par écrit, avant la date de transfert, que les engagements pris concernant la communication du contenu de l'ETE ont été remplis.

**ANNEXE 7**  
**LETTRE DU 26 JUIN 1996 DU**  
**SOUS-MINISTRE FÉDÉRAL DU**  
**DÉVELOPPEMENT DES**  
**RESSOURCES HUMAINES**

Mme Lynne Duncan  
Sous-ministre de l'Éducation Supérieure  
et du Travail  
Place Commerce, 7<sup>e</sup> Étage  
10155 – 102<sup>e</sup> rue  
Edmonton, Alberta  
T5J 4L5

26 Juin 1996

Madame,

Suite à la proposition sur le marché du travail que le ministre Young a présentée aux provinces et territoires le 30 mai 1996, je vous fais parvenir, par la présente, de plus amples renseignements concernant les montants actuels et prévus dont pourrait bénéficier votre province en vertu des nouveaux arrangements sur le marché du travail.

Je joins, à titre indicatif, un sommaire du financement qui reviendrait à votre province pour les mesures actives d'emploi en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi. Vous trouverez aussi de l'information sur le financement prévu pour l'ensemble des provinces et territoires. Les documents ci-joints indiquent également le montant maximal de fonds qui pourraient être gérés par chaque province ou territoire en vertu des nouveaux arrangements. Cette information porte uniquement sur les fonds provenant du Compte d'assurance-emploi. Comme je vous l'ai déjà indiqué, des discussions sur les programmes financés par le Trésor auront lieu à une date ultérieure.

Je vous fais aussi parvenir une note explicative sur la répartition actuelle des fonds entre les provinces et territoires. La proposition fédérale rendue publique le 30 mai 1996 stipule que la répartition des fonds sera équitable, transparente et basée sur un ensemble uniforme de variables objectives du marché du travail. Bien que le réinvestissement des économies réalisées grâce à l'assurance-emploi et la répartition du Fonds transitoire pour la création d'emplois se fassent en fonction de nouvelles formules visant à favoriser l'adaptation au nouveau régime d'assurance-emploi, la répartition des fonds de l'assurance-emploi (auparavant les Utilisations productives de l'assurance-chômage) continuera d'être faite selon la formule actuelle qui existe déjà depuis plusieurs années. Reconnaissant que certaines provinces pourraient préférer utiliser une autre formule pour répartir les 1,15 milliard \$ de l'a.-e., le gouvernement du Canada serait heureux d'examiner toute formule de répartition des fonds que les provinces et territoires choisiraient de concevoir en collaboration.

Dans le cadre de nos discussions à venir, certains éléments revêtiront une importance particulière. Tel que mentionné dans la proposition relative au marché du travail, une des priorités sera l'élaboration d'un cadre fondé sur les résultats, acceptable pour les deux parties, venant appuyer la prestation de mesures actives touchant le marché du travail; ce cadre permettra d'assurer un meilleur accès des clients aux services, l'obtention d'un emploi et la réalisation d'économies.

L'avenir des emplois du personnel du ministère du Développement des ressources humaines (DRHC) constituera un autre élément clé de nos discussions. Dans le cas où un gouvernement provincial ou territorial accepterait d'assumer une plus grande responsabilité pour les mesures d'emploi, nous voulons nous assurer que les employés de DRHC associés à ces fonctions auront la possibilité d'être transférés. Nous serons guidés dans nos discussions par les principes adoptés par DRHC à l'égard des ressources humaines (voir ci-joint), qui sont fondés sur les nouveaux modes de prestation des services du gouvernement du Canada décrits dans la Directive sur le réaménagement des effectifs.

J'espère que cette information vous sera utile et facilitera l'examen de la proposition de M. Young. Je me réjouis à l'idée de travailler avec vous pour conclure de nouveaux arrangements liés au marché du travail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

*(Original signé le 26 septembre 1996)*

Jean-Jacques Noreau

p.j.

## **PRINCIPES DIRECTEURS DE DRHC S'APPLIQUANT AUX RESSOURCES HUMAINES**

Les principes suivants en matière de gestion des ressources humaines s'appliqueront lors des négociations sur le transfert d'employés vers d'autres administrations.

- Les principes de justice et de transparence continueront à s'appliquer aux décisions touchant les ressources humaines, lesquelles feront l'objet de communications ouvertes, claires et en temps opportun avec les employés et les syndicats.
- Si une province ou un territoire accepte d'assumer davantage de responsabilités à l'égard des mesures d'emploi, alors des négociations auront lieu pour faire en sorte que le personnel de DRHC chargé des fonctions transférées puissent également faire l'objet d'un transfert.
- Il reviendra à DRHC de déterminer les ressources touchées. Le Ministère collaborera avec la province ou une autre administration afin d'identifier et de sélectionner les employés.
- Dans la mesure du possible, le salaire, les avantages sociaux et les modalités du régime de pension des employés de DRHC transférés seront maintenus à un niveau généralement comparable à celui dont ils bénéficiaient à titre d'employés de DRHC.
- Les conditions du transfert du personnel de DRHC à une province ou à une autre administration se fonderont sur les nouveaux modes de prestation des services, décrits dans la Directive sur le réaménagement des effectifs.
- Des dispositions prévoient un mécanisme conjoint de règlement des différends et de recours, qui servira à interpréter les questions de réaffectation des responsabilités et ressources.
- Les répercussions éventuelles des décisions touchant l'affectation de ressources humaines à un nouvel établissement seront examinées dans le contexte général des nombreux besoins et initiatives du Ministère.
- Les deux partenaires réaffirment la nécessité de continuer à assurer des services de qualité à nos clients tout au long des changements ou de la transition.

## **Note explicative**

### **Formules de répartition des ressources**

#### **Fonds disponibles aux fins des nouveaux arrangements liés au marché du travail**

Développement des ressources humaines Canada à recours à des formules pour répartir les fonds de façon équitable et objective. Dans la présente note, nous expliquons le fonctionnement de trois formules qui s'appliquent aux fonds de l'assurance-emploi, au réinvestissement d'économies réalisées dans le cadre de la réforme et au Fonds transitoire pour la création d'emplois.

#### **Fonds de par l'assurance-emploi (1,9 milliard \$ par année)**

Les fonds de l'assurance-emploi (1,9 milliard \$) sont constitués des montants suivants : 500 millions \$ affectés au soutien du revenu associé aux mesures actives, 250 millions \$ consacrés aux activités pancanadiennes, et 1,15 milliard \$ disponibles pour la gestion des mesures actives liées au marché du travail par les provinces et les territoires. (Le montant global de 1,9 milliard \$ constituait auparavant les Utilisations productives de l'assurance-chômage.)

À l'échelle nationale, un montant de 500 millions \$ par année est affecté au soutien du revenu des personnes (c.-à-d. les prestations d'assurance) dont la demande est active, qui participent à des mesures actives d'emploi. La répartition de ces fonds se fera en fonction de la part du budget qui revient aux provinces et territoires, tel qu'indiqué dans le plan de dépenses des UPAC de 1996. À titre indicatif, on présume que la répartition sera la même pour toutes les années. Les courbes des dépenses réelles seront surveillées. Ce soutien du revenu fourni en vertu de l'assurance-emploi sera administré par le gouvernement du Canada. Cependant, les provinces peuvent, en vertu des nouveaux arrangements, assumer la responsabilité de la sélection des prestataires d'assurance-emploi qui participent à des mesures actives au moyen de ces fonds.

Chaque année, un montant de 250 millions \$ provenant du Compte d'assurance-emploi sera consacré aux activités pancanadiennes, notamment les suivantes : respect des engagements pris au chapitre de programmes remplaçant la stratégie Les chemins de la réussite (à l'intention des Autochtones); règlement de crises nationales (p. ex. La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique); initiatives nationales de partenariat sectoriel; recherche et innovation. Le fonds affecté aux activités pancanadiennes demeurera sous la responsabilité du gouvernement fédéral. Des discussions fédérales-provinciales seront tenues plus tard relativement à ces activités.

Le reste des fonds de l'assurance-emploi, c'est-à-dire 1,15 milliard \$, sera mis à la disposition des provinces qui acceptent d'assumer de plus grandes responsabilités au chapitre du marché du travail dans le cadre de nouveaux arrangements contractuels axés sur les résultats.

La formule actuelle d'Utilisations productives de l'assurance-chômage qui est en place depuis un certain nombre d'années continuera de s'appliquer. La formule actuelle comporte 17 variables pondérées individuellement, qui sont annuelles, qui sont mises à jour sur une base annuelle. Ce sont les suivantes :

- nombre moyen de demandes de prestations d'a.-c.;
- nombre de chômeurs de longue date (plus de 14 semaines);
- nombre de demandes de prestations d'assurance-chômage initiales et renouvelées;
- nombre de chômeurs, multiplié par le taux de chômage;
- prestataires dont le niveau d'instruction est inférieur à neuf ans de scolarité;
- taux d'emploi;

- nombre de participants à des programmes de travail partagé;
- dépenses associées à des programmes de travail partagé;
- niveau de l'emploi prévu dans les secteurs des industries manufacturières, du commerce et de la construction (trois variables);
- PIB prévu dans les secteurs des industries manufacturières, du commerce et de la construction (trois variables);
- PIB prévu dans les secteurs des industries manufacturières, du commerce et de la construction (année précédente : trois variables);

Afin de prévenir les variations marquées des ressources réparties entre les provinces, la répartition optimale de chaque province sera mise en application en fonction d'un écart de 10 p. 100 par année. En d'autres termes, la modification apportée aux ressources chaque année correspondra à 10 p. 100 de l'écart qui existe entre la répartition optimale calculée au moyen de la formule et la répartition actuelle.

En reconnaissance du fait que les provinces et les territoires pourraient envisager différemment la répartition des ressources en vue d'accroître l'exactitude et l'équité de la formule de répartition, le gouvernement du Canada serait heureux d'examiner toute formule de rechange que voudraient élaborer conjointement les provinces et les territoires.

### **Réinvestissement d'économies réalisées dans le cadre de la réforme (800 millions \$ annuellement au moment de la pleine application)**

Le réinvestissement d'économies réalisées dans le cadre de la réforme se fera dans toutes les provinces et territoires. Ces fonds seront mis à la disposition des provinces et territoires qui assumeront une plus grande responsabilité à l'égard du marché du travail. Le principal objectif est de veiller à ce qu'une part des économies découlant de la réforme assurance-emploi soit réinvestie dans des mesures «actives » de réemploi afin de permettre aux personnes, aux employeurs et aux collectivités de s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi. (en particulier ceux qui sont touchés par la réforme) et, dans une moindre mesure, de reconnaître le besoin de réduire le niveau d'inter-financement entre les régions. Les fonds seront repartis de façon à ce que l'incidence nette de la réforme assurance-emploi en 2001-2002 soit à peu près semblable dans toutes les provinces et que le taux de l'incidence nette dans les provinces qui sont des cotisants nets soit inférieur d'au moins un pour cent à celui dans les provinces qui sont des bénéficiaires nets. Les économies réinvesties avant 2001-2002 seront réparties en fonction du taux utilisé pour 2001-2002.

Les modifications à la répartition théorique précédente des fonds s'expliquent par des amendements apportés au projet de loi sur l'assurance-emploi, qui ont permis de réduire l'incidence de la réforme de 3 à 4 points de pourcentage dans les provinces de l'Atlantique et de 1 à 2 points de pourcentage dans les autres provinces. Il a été nécessaire d'apporter des modifications à la répartition provinciale des fonds pour que l'incidence de la réforme soit mieux répartie entre les provinces.

Le tableau ci-joint montre comment fonctionne la formule de répartition des économies qui seront réinvesties.

### **Fonds transitoire pour la création d'emplois (300 millions \$ sur trois ans)**

La répartition des fonds pour les trois années, commençant en 1996-1997, sera respectivement de 60 millions \$, de 140 millions \$ et de 100 millions \$; ces fonds proviendront du Trésor. L'objectif du Fonds est de réduire l'incidence de la réforme dans les régions du pays à chômage élevé. La formule de répartition met donc principalement l'accent sur les régions économiques de l'a.-e. dont le taux de chômage est élevé (supérieur à 12 p. 100), et elle tient aussi compte de l'incidence de la réforme dans chaque province (y compris les récents

amendements apportés au projet de loi). Soixante-quinze pour cent des fonds seront répartis en fonction du nombre de prestataires d'a.-e. dans les régions économiques dont le taux de chômage est supérieur à 12 p. 100 multiplié par le taux de chômage dans ces régions. Les autres vingt-cinq pour cent des fonds seront répartis en fonction de la réduction prévue des prestations d'assurance par province (au moment de la pleine application). Une réserve nationale de 25 millions \$ sera constituée au cours des trois années, dont 15 millions \$ seront consacrés aux initiatives pour les Autochtones des régions urbaines (trois groupes autochtones nationaux conseilleront DRHC sur la façon de répartir ces fonds). Le Fonds transitoire pour la création d'emplois sera sous la responsabilité du gouvernement fédéral.

Les modifications à la répartition théorique précédente des fonds s'expliquent par des amendements apportés au projet de loi, la constitution d'une réserve nationale de 25 millions \$ et une répartition plus précise (aucun arrondissement).

**Répartition recommandée des fonds qui seront réinvestis en 2001-2002  
-incidence de la réforme avant et après le réinvestissement, et ratios prestations-cotisations**

<i>Incidence de la réforme en 2001-2002</i>							<i>Ratio prestations-cotisations après la réforme (du plus important cotisant net au plus important bénéficiaire net)</i>
	<i>Préstations d'a.-c. (sans réforme)</i>	<i>Réduction avant le réinvestissement</i>		<i>Réinv. (à titre indicatif)</i>	<i>Incidence nette de la réforme</i>		
	<i>(M \$)</i>	<i>(M \$)</i>	<i>%</i>	<i>(M \$)</i>	<i>(M \$)</i>	<i>%</i>	
<i>Province</i>							
<i>Terre-Neuve</i>	725	112	-15	73	39	-5(5.4)	2.73 (9)
<i>I.P.É.</i>	170	19	-10	10	9	-5(5.3)	2.77 (10)
<i>Nouvelle-Écosse</i>	750	70	-8	30	40	-5(5.3)	1.52 (7)
<i>Nouveau-Brunswick</i>	630	76	-11	42	34	-5(5.4)	1.59 (8)
<i>Québec</i>	5,495	536	-10	248	288	-5(5.2)	1.32 (6)
<i>Ontario</i>	5,270	380	-7	184	196	-4(3.7)	0.76 (1)
<i>Manitoba</i>	520	31	-6	10	21	-4(4.0)	0.85 (4)
<i>Saskatchewan</i>	385	26	-7	10	16	-4(4.2)	0.81 (2)
<i>Alberta</i>	1,395	93	-7	36	57	-4(4.1)	0.83 (3)
<i>C.-B.</i>	2,040	241	-11	152	89	-4(4.4)	0.93 (5)
<i>T.N.-O</i>	35	5	-14	3	2	-6(5.9)	-
<i>Yukon*</i>	35	4	-11	2	2	-6(5.7)	-
<b>TOTAL</b>	<b>17,450</b>	<b>1,593</b>	<b>-9</b>	<b>800</b>	<b>793</b>	<b>-4(4.5)</b>	<b>1.0</b>

\* Compte tenu de la taille limitée de la clientèle de prestataires et du peu de données sur les heures de travail dans ces régions, l'exactitude des estimations des incidences pour les T.N.-O. et le Yukon est limitée.

- La troisième colonne illustre les incidences de la réforme sur les prestations d'assurance au moment de la pleine application (soit 2001 – 2002).
- Comme le réinvestissement d'une partie des économies découlant de la réforme a pour objet d'aider les régions et les particuliers les plus touchés par la réforme à s'adapter. La répartition des 800 M \$ mise une incidence assez équilibrée parmi les provinces. Par contre, puisque certaines provinces sont des cotisants nets au régime, les fonds sont réinvestis de façon à ce que l'incidence soit inférieure d'au moins un point de pourcentage dans ces provinces, généralement classées selon l'ampleur des cotisations nettes au cours du cycle d'économique (voir la dernière colonne).
- Par conséquent, comme le démontre l'avant-dernière colonne, l'incidence nette (une fois les chiffres arrondis) est de 5 % dans les provinces qui sont des bénéficiaires nets (l'incidence un peu plus élevée dans les territoires est attribuable à l'arrondissement et au degré d'exactitude des estimations) et de 4 % dans les provinces qui sont des cotisants nets.

**DISTRIBUTION ANTICIPÉE DU FINANCEMENT RELATIF À L'A.-E.\*  
EN VERTU DES NOUVELLES ENTENTES LIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

1995-1996 à 1999-2000  
(EN MILLIERS DE DOLLARS)

	<u>T.-N.</u>	<u>N.-É</u>	<u>N.-B</u>	<u>Î-P-É</u>	<u>QUÉ</u>	<u>ONT</u>	<u>MAN</u>	<u>SASK</u>	<u>ALB</u>	<u>T.-N.-O.</u>	<u>C.-B.</u>	<u>YUK.</u>	<u>Total partiel</u>	<u>DRHC</u>	<u>TOTAL</u>
<u>1995-96 (à des fins de comparaison seulement)</u>															
<u>Fonds maximums pour les programmes gérés par les provinces**</u>															
UPAC (Base)	49 458	47 100	49 028	12 016	355 655	388 740	45 518	31 291	86 695	2 328	144 726	1 851	1 214 406	0	1 214 406
Réinvestissement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total – fonds max. –progr. gérés par les prov.</b>	<b>49 458</b>	<b>47 100</b>	<b>49 028</b>	<b>12 016</b>	<b>355 655</b>	<b>388 740</b>	<b>45 518</b>	<b>31 291</b>	<b>86 695</b>	<b>2 328</b>	<b>144 726</b>	<b>1 851</b>	<b>1 214 406</b>	<b>0</b>	<b>1 214 406</b>
<u>Soutien de revenue à l'appui des mesures actives</u>															
Partie I (admissibilité aux prestations)	26 059	22 009	23 402	5 244	143 449	152 196	18 734	13 588	36 821	880	56 771	847	500 000	0	500 000
<u>Responsabilités pancanadiennes</u>															
Engagements continus	2 270	2 776	12 744	565	20 624	18 194	5 210	5 553	7 782	2 816	9 954	356	88 844	96 750	185 594
Fonds transitoire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total – responsabilisés pancanadiennes</b>	<b>2 270</b>	<b>2 776</b>	<b>12 744</b>	<b>565</b>	<b>20 624</b>	<b>18 194</b>	<b>5 210</b>	<b>5 553</b>	<b>7 782</b>	<b>2 816</b>	<b>9 954</b>	<b>356</b>	<b>88 844</b>	<b>96 750</b>	<b>185 594</b>
<b>Total global</b>	<b>77 787</b>	<b>71 885</b>	<b>85 174</b>	<b>17 825</b>	<b>519 728</b>	<b>559 130</b>	<b>69 462</b>	<b>50 432</b>	<b>131 298</b>	<b>6 024</b>	<b>211 451</b>	<b>3 054</b>	<b>1 803 250</b>	<b>96 750</b>	<b>1 900 000</b>
<u>1996-97</u>															
<u>Fonds maximums pour les programmes gérés par les provinces**</u>															
UPAC (Base)	51 676	48 606	47 189	12 687	344 343	373 033	42 785	29 290	81 857	2 198	136 851	1 750	1 172 265	0	1 172 265
Réinvestissement	15 988	6 639	9 213	2 192	54 266	40 271	2 238	2 157	7 858	548	33 191	439	175 000	0	175 000
<b>Total – fonds max. –progr. gérés par les prov.</b>	<b>67 664</b>	<b>55 245</b>	<b>56 402</b>	<b>14 879</b>	<b>398 609</b>	<b>413 304</b>	<b>45 023</b>	<b>31 447</b>	<b>89 715</b>	<b>2 746</b>	<b>170 042</b>	<b>2 189</b>	<b>1 347 265</b>	<b>0</b>	<b>1 347 265</b>
<u>Soutien de revenue à l'appui des mesures actives</u>															
Partie I (admissibilité aux prestations)	26 059	22 009	23 402	5 244	143 449	152 196	18 734	13 588	36 821	880	56 771	847	500 000	0	500 000
<u>Responsabilités pancanadiennes</u>															
Engagements continus	16 076	8 617	13 656	949	28 626	22 678	5 922	6 040	10 997	2 969	10 754	451	127 735	100 000	227 735
Fonds transitoire	9 198	5 520	4 928	1 848	18 256	5 408	1 328	1 257	792	450	3,614	401	53,000	7,000	60,000
<b>Total – responsabilisés pancanadiennes</b>	<b>25 274</b>	<b>14 137</b>	<b>18 584</b>	<b>2 797</b>	<b>46 882</b>	<b>28 086</b>	<b>7 250</b>	<b>7 297</b>	<b>11 789</b>	<b>3 419</b>	<b>14 368</b>	<b>852</b>	<b>180 735</b>	<b>107 000</b>	<b>287 735</b>
<b>Total global</b>	<b>118 997</b>	<b>91 391</b>	<b>98 388</b>	<b>22 920</b>	<b>588 940</b>	<b>593 586</b>	<b>71 007</b>	<b>52 332</b>	<b>138 325</b>	<b>7 045</b>	<b>241 181</b>	<b>3 888</b>	<b>2 028 000</b>	<b>107 000</b>	<b>2 135 000</b>

\* - Des fonds additionnels pour fins administratives pour les provinces qui acceptant les programmes et les aspects du service national de placement seront discutés séparément

Mis à jour 20-Jun-96

\*\* - Fonds maximums pour les nouvelles ententes liées au marché du travail suite à la proposition du 30 mai si les provinces / territoires l'acceptent entièrement.

Imprimé: 18 Feb. 97

**DISTRIBUTION ANTICIPÉE DU FINANCEMENT RELATIF À L'A.-E.\*  
EN VERTU DES NOUVELLES ENTENTES LIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

1995-1996 à 1999-2000  
(EN MILLIERS DE DOLLARS)

	<u>T.-N.</u>	<u>N.-É</u>	<u>N.-B</u>	<u>Î-P-É</u>	<u>QUÉ</u>	<u>ONT</u>	<u>MAN</u>	<u>SASK</u>	<u>ALB</u>	<u>T.-N.-O.</u>	<u>C.-B.</u>	<u>YUK.</u>	<u>Total partiel</u>	<u>DRHC</u>	<u>TOTAL</u>
<u>1997-98</u>															
<u>Fonds maximums pour les programmes gérés par les provinces**</u>															
UPAC (Base)	51 121	48 190	46 425	13 026	339 464	363 118	41 454	28 846	80 454	2 357	133 848	1 697	1 150 000	0	1 150 000
Réinvestissement	34 716	14 415	20 005	4 761	117 834	87 446	4 861	4 684	17 063	1 190	72 072	953	380 000	0	380 000
<b>Total – fonds max. –progr. gérés par les prov.</b>	<b>85 837</b>	<b>62 605</b>	<b>66 430</b>	<b>17 787</b>	<b>457 298</b>	<b>450 564</b>	<b>46 315</b>	<b>33 530</b>	<b>97 517</b>	<b>3 547</b>	<b>205 920</b>	<b>2 650</b>	<b>1 530 000</b>	<b>0</b>	<b>1 530 000</b>
<u>Soutien de revenu à l'appui des mesures actives</u>															
Partie I (admissibilité aux prestations)	26 059	22 009	23 402	5 244	143 449	152 196	18 734	13 588	36 821	880	56 771	847	500 000	0	500 000
<u>Responsabilités pancanadiennes</u>															
Engagements continus	16 076	8 617	9 410	949	28 626	22 678	5 922	6 040	10 997	2 969	10 754	451	123 489	126 511	250 000
Fonds transitoire	22 560	13 539	12 088	4 532	44 783	13 264	3 256	3 084	1 942	1 104	8 864	984	130 000	10 000	140 000
<b>Total – responsabilisés pancanadiennes</b>	<b>38 636</b>	<b>22 156</b>	<b>21 498</b>	<b>5 481</b>	<b>73 409</b>	<b>35 942</b>	<b>9 178</b>	<b>9 124</b>	<b>12 939</b>	<b>4 073</b>	<b>19 618</b>	<b>1 435</b>	<b>253 489</b>	<b>136 511</b>	<b>390 000</b>
<b>Total global</b>	<b>150 532</b>	<b>106 770</b>	<b>111 330</b>	<b>28 512</b>	<b>674 156</b>	<b>638 702</b>	<b>74 227</b>	<b>56 242</b>	<b>147 277</b>	<b>8 500</b>	<b>282 309</b>	<b>4 932</b>	<b>2 283 489</b>	<b>136 511</b>	<b>2 420 000</b>
<u>1998-99</u>															
<u>Fonds maximums pour les programmes gérés par les provinces**</u>															
UPAC (Base)	51 504	48 646	46 544	13 548	340 959	360 571	40 987	28 948	80 591	2 538	133 484	1 680	1 150 000	0	1 150 000
Réinvestissement	54 815	22 761	31 587	7 517	186 053	138 073	7 675	7 396	26 941	1 880	113 797	1 505	600 000	0	600 000
<b>Total – fonds max. –progr. gérés par les prov.</b>	<b>106 319</b>	<b>71 407</b>	<b>78 131</b>	<b>21 065</b>	<b>527 012</b>	<b>498 644</b>	<b>48 662</b>	<b>36 344</b>	<b>107 532</b>	<b>4 418</b>	<b>247 281</b>	<b>3 185</b>	<b>1 750 000</b>	<b>0</b>	<b>1 750 000</b>
<u>Soutien de revenu à l'appui des mesures actives</u>															
Partie I (admissibilité aux prestations)	26 059	22 009	23 402	5 244	143 449	152 196	18 734	13 588	36 821	880	56 771	847	500 000	0	500 000
<u>Responsabilités pancanadiennes</u>															
Engagements continus	16 076	8 617	3 080	949	28 626	22 678	5 922	6 040	10 997	2 969	10 754	451	117 159	132 841	250 000
Fonds transitoire	15,966	9,581	8,555	3 208	31 692	9 387	2 304	2 182	1 375	781	6 273	696	92 000	8 000	100 000
<b>Total – responsabilisés pancanadiennes</b>	<b>32 042</b>	<b>18 198</b>	<b>11 635</b>	<b>4 157</b>	<b>60 318</b>	<b>32 065</b>	<b>8 226</b>	<b>8 222</b>	<b>12 372</b>	<b>3 750</b>	<b>17 027</b>	<b>1 147</b>	<b>209 159</b>	<b>140 841</b>	<b>350 000</b>
<b>Total global</b>	<b>164 420</b>	<b>111 614</b>	<b>113 168</b>	<b>30 466</b>	<b>730 779</b>	<b>682 905</b>	<b>75 622</b>	<b>58 154</b>	<b>156 725</b>	<b>9 048</b>	<b>321 079</b>	<b>5 179</b>	<b>2 459 159</b>	<b>140 841</b>	<b>2 600 000</b>

\* - Des fonds additionnels pour fins administratives pour les provinces qui acceptant les programmes et les aspects du service national de placement seront discutés séparément.

Mis à jour 20-Jun-96

\*\* - Fonds maximums pour les nouvelles ententes liées au marché du travail suite à la proposition du 30 mai si les provinces / territoires l'acceptent entièrement.

Imprimé: 18 Feb. 97

**DISTRIBUTION ANTICIPÉE DU FINANCEMENT RELATIF À L'A.-E.\*  
EN VERTU DES NOUVELLES ENTENTES LIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**

1995-1996 à 1999-2000  
(EN MILLIERS DE DOLLARS)

	<u>T.-N.</u>	<u>N.-É</u>	<u>N.-B</u>	<u>Î-P-É</u>	<u>QUÉ</u>	<u>ONT</u>	<u>MAN</u>	<u>SASK</u>	<u>ALB</u>	<u>T.-N.-O.</u>	<u>C.-B.</u>	<u>YUK.</u>	<u>Total partiel</u>	<u>DRHC</u>	<u>TOTAL</u>
<u>1999-00</u>															
<u>Fonds maximums pour les programmes gérés par les provinces**</u>															
UPAC (Base)	51 849	49 057	46 651	14 018	342 304	358 278	40 567	29 039	80 714	2 700	133 157	1 666	1 150 000	0	1 150 000
Réinvestissement	63 950	26 555	36 852	8 770	217 062	161 085	8 954	8 629	31 431	2 193	132 763	1 756	700 000	0	700 000
<b>Total – fonds max. –progr. gérés par les prov.</b>	<b>115 799</b>	<b>75 612</b>	<b>83 503</b>	<b>22 788</b>	<b>559 366</b>	<b>519 363</b>	<b>49 521</b>	<b>37 668</b>	<b>112 145</b>	<b>4 893</b>	<b>265 920</b>	<b>3 422</b>	<b>1 850 000</b>	<b>0</b>	<b>1 850 000</b>
<u>Soutien de revenue à l'appui des mesures actives</u>															
Partie I (admissibilité aux prestations)	26 059	22 009	23 402	5 244	143 449	152 196	18 734	13 588	36 821	880	56 771	847	500 000	0	500 000
<u>Responsabilités pancanadiennes</u>															
Engagements continus	2 340	2 839	2 488	588	22 042	18 345	5 561	5 679	8 074	2 969	10 392	451	81 768	168 232	250 000
Fonds transitoire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total – responsabilisés pancanadiennes</b>	<b>2 340</b>	<b>2 839</b>	<b>2 488</b>	<b>588</b>	<b>22 042</b>	<b>18 345</b>	<b>5 561</b>	<b>5 679</b>	<b>8 074</b>	<b>2 969</b>	<b>10 392</b>	<b>451</b>	<b>81 768</b>	<b>168 232</b>	<b>250 000</b>
<b>Total global</b>	<b>144 198</b>	<b>100 460</b>	<b>109 393</b>	<b>28 620</b>	<b>724 857</b>	<b>689 904</b>	<b>73 816</b>	<b>56 935</b>	<b>157 040</b>	<b>8 742</b>	<b>333 083</b>	<b>4 720</b>	<b>2 431 768</b>	<b>168 232</b>	<b>2 600 000</b>

\* - Des fonds additionnels pour fins administratives pour les provinces qui acceptant les programmes et les aspects du service national de placement seront discutés séparément

Mis à jour 20-Jun-96

\*\* - Fonds maximums pour les nouvelles ententes liées au marché du travail suite à la proposition du 30 mai si les provinces / territoires l'acceptent entièrement.

**DISTRIBUTION ANTICIPÉE DU FINANCEMENT RELATIF À L'A.-E. \***  
**EN VERTU DES NOUVELLES ENTENTES LIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL**  
**1995-1996 à 1999-2000**  
**(EN MILLIERS DE DOLLARS)**

**Alberta**

	<u>1995-96</u>	<u>1996-97</u>	<u>1997-98</u>	<u>1998-99</u>	<u>1999-00</u>
<u>Fonds maximums pour les programmes gérés par les provinces**</u>					
Partie II (Base)	86,695	81,857	80,454	80,591	80,714
Réinvestissement	0	7,858	17,063	26,941	31,431
<b>Total - Max. progr. Gérés par les provinces</b>	<b>86,695</b>	<b>89,715</b>	<b>97,517</b>	<b>107,532</b>	<b>112,145</b>
<u>Soutien de revenue à l'appui des mesures actives</u>					
Partie I (admissibilité aux prestations)	36,821	36,821	36,821	36,821	36,821
<u>Responsabilités pancanadienne</u>					
Engagements continus	7,782	10,997	10,997	10,997	8,074
Fonds transitoire	0	792	1,942	1,375	0
<b>Total – responsabilisées pancanadiennes</b>	<b>7,782</b>	<b>11,789</b>	<b>12,939</b>	<b>12,372</b>	<b>8,074</b>
<b>Grand Total</b>	<b>131,298</b>	<b>138,325</b>	<b>147,277</b>	<b>156,725</b>	<b>157,040</b>

\*- Des fonds additionnels pour fins administratives pour les provinces qui acceptant les programmes et les aspects du service national de placement serions discutés séparément

\*\* - Fonds maximums pour s les nouvelles ententes liées au marché du travail suite à la proposition du 30 mai si les provinces / territoires l'acceptent entièrement.

## Note explicative

### Répartition des fonds entre les provinces et les territoires

Vous trouverez ci-après un relevé sommaire des fonds actuellement disponibles et des fonds prévus pour les mesures actives d'emploi énoncées à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ainsi qu'un résumé général des sommes réparties entre les provinces et les territoires. Les données fournies sont regroupées en trois catégories.

1. Le montant maximal qui pourrait être directement mis à la disposition de chaque province ou territoire désirant assumer la responsabilité des mesures actives aux termes d'une entente conclue avec le gouvernement du Canada. Ce montant sera inclus dans le total national de 1,95 milliard \$ qui, comme nous l'avons indiqué dans la proposition, pourrait être réservé à ces fins une fois les mesures en pleine application (2001-2002).
2. Les niveaux prévus de soutien du revenu (sous forme de prestataires d'assurance), dans chaque province ou territoire, pour les prestataires d'a.-e. participant à des mesures actives. Tel qu'indiqué dans la proposition, ce soutien du revenu, évalué à 500 millions \$ à l'échelle nationale, serait administré par le gouvernement du Canada.
3. Les activités temporaires et les activités pancanadiennes, y compris les fonds requis pour donner suite à nos engagements actuels (250 millions \$ par année) et le Fonds transitoire pour la création d'emplois (300 millions \$ sur trois ans) qui a été annoncé en décembre dernier. Tel qu'indiqué dans la proposition, ces fonds seraient administrés par le gouvernement du Canada.

Les données sur la répartition des fonds entre les provinces et les territoires sont fournies pour 1996-1997; des prévisions sont également fournies pour les trois exercices suivants (les sommes allouées pour 1995-1996 sont fournies pour fins de comparaison). La répartition des fonds prévue se fera à la suite d'une révision de la situation et de nouvelles discussions entre gouvernements, et dépendra, en outre, de la réalisation des économies visées pour la réforme assurance-emploi et des décisions budgétaires.

Nous avons joint une note explicative distincte sur les trois formules de répartition des ressources : les fonds de l'a.-e.; le réinvestissement des économies réalisées dans le cadre de la réforme; et le Fonds transitoire pour la création d'emplois.

La proposition prévoit également le paiement des dépenses administratives engagées par les provinces qui assument de nouvelles responsabilités. Le niveau de ressources administratives mises à la disposition des provinces sera

fonction des arrangements bilatéraux conclus relativement au marché du travail et sera précisé lors des négociations à venir.

**ANNEXE 8**  
**LETTRE DU 25 SEPTEMBRE**  
**1996 DU SOUS-MINISTRE**  
**FÉDÉRAL DU DÉVELOPPEMENT**  
**DES RESSOURCES HUMAINES**

Mme Lynne Duncan  
Sous-ministre de l'Éducation Supérieur  
et du Travail  
Place Commerce, 7e Étage  
10155 – 102<sup>e</sup> rue  
Edmonton, Alberta  
T5J 4L5

25 Septembre 1996

Madame,

Je vous écris au sujet de la proposition du gouvernement du Canada concernant de nouveaux arrangements sur le marché du travail. Comme vous le savez, le ministre Young souhaite en arriver rapidement à de nouveaux arrangements avec les provinces et les territoires relativement au marché du travail et vient d'écrire à ses homologues provinciaux et territoriaux pour souligner cet engagement. A titre d'information, j'ai joint à la présente la lettre du ministre Young au ministre Ady

Vous vous souviendrez que, le 26 juin dernier, mon prédécesseur a communiqué aux sous-ministres provinciaux et territoriaux des renseignements sur le financement des programmes dans le cadre de la proposition du 30 mai. J'aimerais maintenant vous informer des ressources administratives mises à la disposition des provinces et des territoires qui assureront la responsabilité des prestations et mesures d'emploi suivant les termes de la proposition du 30 mai.

Pour déterminer les ressources disponibles, nous nous sommes appuyés sur le principe suivant **lequel toutes les ressources administratives dont dispose DRHC pour assurer (l'exécution des programmes concernes l'Alberta pendant la durée de (l'entente seront mises à votre disposition.** Ceci nous permet ainsi d'assurer le financement «des frais d'administration raisonnables ' engagés pour la prestation des services à des clients de l'assurance-emploi», tel que le prévoyait la proposition du 30 mai. Pour garantir au gouvernement de l'Alberta un horizon de planification suffisant, le niveau des ressources administratives demeurera stable pendant toute la durée de (l'entente.

Comme vous pourrez le constater dans la note explicative et le tableau ci-joints, nous avons prévu que 204 ETP (équivalents temps plein) et \$8 914 000 par année seront mis à votre disposition dès qu'une entente définitive aura été conclue, dans la mesure où le gouvernement de l'Alberta accepte toutes les responsabilités offertes dans la proposition du 30 mai. Le gouvernement du Canada est également disposé à offrir des fonds pour les locaux.

Vos fonctionnaires et vous-même voudrez sans doute discuter de certaines questions touchant les ressources administratives. Monsieur Russ Brown, cadre supérieur de la région de l'Alberta et négociateur en chef pour le gouvernement du Canada dans cette province, pourra répondre à toutes vos

questions et vous fournir les précisions nécessaires. C'est dans un esprit d'ouverture et de transparence que le gouvernement du Canada entend débattre de la question des ressources administratives.

Il y a un bon nombre de points à régler sur le plan des ressources humaines en ce qui concerne le transfert d'employés de DRHC, et les détails seront examinés avec soin dans le cadre de nos négociations avec les provinces et les territoires. Cette question revêt une importance cruciale. Une solution acceptable constitue un élément essentiel du succès des négociations. Pour y parvenir, DRHC se servira du cadre de diversification des modes d'exécution de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Le niveau des ressources administratives transférées sera directement fonction des ressources humaines transférées (c.-à-d. les employés associés aux ETP du tableau ci-joint). Vu l'expérience et l'expertise des employés de DRHC dans la prestation de mesures actives d'emploi, je ne m'attends pas à ce qu'il y ait de problèmes. Je vous demanderais à nouveau, à vous et à vos représentants, de discuter avec Monsieur Russ Brown des questions de ressources humaines.

Vous trouverez ci-joint, pour votre information, un tableau indiquant les prévisions quant aux ETP et aux ressources administratives offerts à chaque province et territoire. Le principe servant à déterminer les ETP et les ressources administratives est le même partout au pays : chaque province et territoire pourra obtenir les ressources dont DRHC dispose pour exécuter les programmes dans la province ou le territoire pendant la durée de l'entente.

Je suis heureux de savoir que l'Alberta a soumis une ébauche d'entente cadre le 12 septembre et que des discussions détaillées doivent commencer le 27 septembre. Je crois que nous devrions viser à conclure un accord dans les plus brefs délais, ce qui pourrait permettre au gouvernement de l'Alberta de commencer à exécuter les programmes au cours de l'exercice financier 1997-1998, si cela cadre avec vos priorités provinciales.

Pour terminer, permettez-moi de vous rappeler l'engagement pris par le ministre Young de faire progresser les choses rapidement, et d'ajouter que les représentants de DRHC feront tout ce qui est possible pour appuyer les négociations.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le sous-ministre de Développement des ressources humaines Canada.

(Original signé le 25 septembre 1996)

**Mel Cappe**

P.j.

## RESSOURCES ADMINISTRATIVES

---

Tout comme les ETP (équivalents temps plein), les ressources administratives et les fonds pour des locaux, les biens transférables, tels que les meubles et les ordinateurs personnels appartenant aux ETP transférés, seront mis à la disposition des provinces.

Voici les facteurs qui influencent les prévisions relatives aux ETP et aux ressources administratives mises à la disposition des provinces :

- Dans le cadre du Service national de placement (SNP), le gouvernement du Canada conservera les responsabilités et les ressources qui lui permettront de gérer des activités pancanadiennes se rapportant notamment à la libre circulation dans tout le pays d'information à jour sur les perspectives d'emploi, à l'aide à la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, et au développement sectoriel à l'échelle nationale. Le gouvernement a offert aux provinces la possibilité d'assumer les fonctions et de gérer les ressources du SNP qui touchent la prestation des mesures actives d'emploi à l'intention des clients de l'assurance-emploi.
- Toutes les ressources administratives de DRHC actuellement inscrites au budget, y compris celles mises à la disposition des provinces et des territoires pour la prise en charge des responsabilités énoncées dans la proposition faite le 30 mai dernier, sont établies au niveau de 1997-1998. Il n'y aura aucune augmentation en raison de facteurs tels que l'inflation.
- Le nombre d'ETP et le montant des ressources reflètent la prise en charge de toutes les responsabilités offertes dans la proposition susmentionnée. Si votre province n'assumait qu'une part des responsabilités, les ETP et les ressources administratives seraient rajustés en conséquence.
- Comme les deux paliers de gouvernement doivent montrer que les ententes relatives au marché du travail contribuent à l'efficacité des programmes et à la réduction des chevauchements et des dédoublements, aucuns fonds supplémentaires, tels que des fonds de démarrage liés aux nouvelles ententes, ne seront mis à la disposition des provinces.
- Les fonds pour les dépenses liées aux locaux seront basés sur les coûts réels prévus pour un site donné. Us ne seront transférés à un gouvernement provincial qu'après l'expiration du bail en cours.

**RÉPARTITION DES RESSOURCES ADMINISTRATIVES LIÉES À L'ASSURANCE-EMPLOI  
DANS LE CADRE DES NOUVELLES ENTENTES LIÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL  
1997-1998 ANNÉES SUBSÉQUENTES**

	T.-N.	N.-É	N.-B	I.-P.É	QUÉ	ONT	MAN	SASK.	ALB.	T.-N.-O.	C.-B.	Y.
<b>Équivalents temps plein</b>	<b>177</b>	<b>196</b>	<b>170</b>	<b>49</b>	<b>1,084</b>	<b>1,007</b>	<b>118</b>	<b>114</b>	<b>204</b>	<b>24</b>	<b>470</b>	<b>7</b>
Ressources d'exploitation (milliers de \$)	7,080	8,195	7,240	2,115	46,269	44,612	4,759	4,681	7,712	1,534	17,292	329
Avantages sociaux (milliers de \$)	1,115	1,254	1,142	338	7,286	6,721	735	717	7,202	224	2,819	52
<b>TOTAL DES FONDS DISPONIBLES</b>	<b>8,195</b>	<b>9,449</b>	<b>8,382</b>	<b>2,453</b>	<b>53,555</b>	<b>51,333</b>	<b>5,494</b>	<b>5,398</b>	<b>8,914</b>	<b>1,758</b>	<b>20,111</b>	<b>381</b>

Dépenses liées aux locaux (milliers de \$) (Voir la Note 4 ci-dessous) (Les dépenses liées aux locaux ne sont pas incluses au "Total des fonds disponibles" ci-haut. Les montants réels à être transférés seront déterminés à date ultérieure)	643	969	743	214	4,406	6,071	562	708	759	155	2,248	64
---	-----	-----	-----	-----	-------	-------	-----	-----	-----	-----	-------	----

Notes:

1. Par équivalent temps plein (ETP) on entend une unité de mesure permettant de tenir compte du nombre de ressources en personnel; il s'agit de l'emploi d'une personne pendant une année ou équivalent. Parmi les ETP on retrouve: employés travaillant des heures normales, employés permanents ou non, employés à temps plein ou à temps partiel, employés saisonniers, à terme ou occasionnels.  
Faisant suite à la proposition du ministre Young du 30 mai dernier, le nombre d'ETP indiqué ci-dessus comprend les ressources liées à la prestation des services en vertu de la partie II de la Loi concernant l'assurance-emploi et au Service national de placement. De plus, les ETP comprennent une part des employés de gestion de programmes et de gestion corporative travaillant dans les localités et les régions, ainsi que le personnel l'exécution des programmes travaillant à l'AC.
2. Les ressources d'exploitation comprennent les fonds pour les dépenses salariales et non-salariales à l'appui des ETP. La valeur des biens transférables (tels que les meubles et les ordinateurs personnels) n'est pas comprise dans ces montants. Les biens transférables appartenant aux ETP transférés seraient mis à la disposition des provinces.
3. Les avantages sociaux comprennent les coûts publics liés à ce qui suit: Régime de pension de retraite de la fonction publique; paiements d'employeurs relatifs au RPC/RRQ; paiements d'employeur relatifs à l'a.-e.; prestation de décès; assurance maladie et dentaire. Les avantages sociaux représentent, au total, 17 % des coûts salariaux.

**ANNEXE 9**  
**INVENTAIRE DES BIENS**  
**(À SUIVRE)**

**ANNEXE 10**  
**PROPOSITION DU 30 MAI 1996**  
**AUX PROVINCES ET AUX**  
**TERRITOIRES**



**REMETTRE LES CANADIENS AU TRAVAIL**

**Proposition aux provinces et territoires en vue  
d'un nouveau partenariat sur le marché du travail**

**Développement des ressources humaines Canada  
30 mai 1996**

Au nom du gouvernement du Canada, l'honorable Douglas Young, ministre de Développement des ressources humaines, propose d'établir avec les gouvernements provinciaux et territoriaux un nouveau partenariat au niveau des activités liées au marché du travail et ce, sur la base du nouveau projet de loi sur l'assurance-emploi. Le partenariat proposé respecte la compétence des provinces en matière de formation de la main-d'œuvre et reconnaît la nécessité pour les deux paliers de gouvernement de trouver de nouveaux moyens d'unir leurs efforts pour aider les chômeurs canadiens à se trouver des emplois et à les conserver. Les gouvernements partagent tous l'obligation d'offrir une aide transitoire aux Canadiens et Canadiennes qui se retrouvent temporairement sans travail.

La proposition prévoit la conclusion, entre le gouvernement du Canada et chacun des gouvernements provinciaux et territoriaux, de nouvelles ententes formelles qui tiendront compte de la diversité et la nature changeante des circonstances d'une région à l'autre du pays.

Aux termes de ces nouveaux arrangements, les provinces et les territoires qui le désireront pourront assumer la responsabilité des mesures d'emploi actives, avec l'aide de fonds de l'assurance-emploi administrés par le gouvernement du Canada.

Ces nouveaux arrangements aideront à remettre les chômeurs canadiens au travail, encourageront l'innovation et l'adoption de pratiques éprouvées et renforceront les partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux. Les Canadiens et les Canadiennes bénéficieront d'un niveau de service amélioré grâce au recours accru au guichet unique dans la prestation des services.

**L'HONORABLE DOUGLAS YOUNG  
MINISTRE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA**

## I. UN NOUVEAU PARTENARIAT

Tous les paliers de gouvernement ainsi que le secteur privé ont des rôles importants à jouer en ce qui a trait à l'emploi et au développement du marché du travail. Ils ont des responsabilités et des forces particulières dans ce domaine, qu'ils peuvent utiliser pour aider les Canadiens et les Canadiennes à se trouver un emploi. De nouveaux arrangements fédéraux-provinciaux-territoriaux peuvent améliorer la situation du marché du travail canadien à l'échelon tant local que provincial et national.

Cette proposition prévoit la création d'un nouveau partenariat fédéral-provincial-territorial au niveau des activités liées au marché du travail. Outre les activités qu'ils exercent déjà sur ce plan, les gouvernements provinciaux et territoriaux peuvent se prévaloir de cette offre pour :

- mettre en œuvre des mesures actives d'emploi financées au moyen du Compte d'assurance-emploi (environ 2 milliards \$ à maturité);
- Utiliser les fonds de l'assurance-emploi pour adapter ces mesures actives aux priorités des marchés du travail locaux et provinciaux;
- offrir des services actuellement fournis par le gouvernement du Canada, comme les services de présélection et de counselling d'emploi;
- faire correspondre l'offre et la demande locales de main-d'œuvre par la prestation de services de placement; et
- aider des gens à s'établir des plans de carrière leur permettant d'acquérir les compétences professionnelles dont ils ont besoin et les guider dans la recherche fructueuse d'un emploi.

Dans le cadre de cette proposition, le gouvernement du Canada :

- demeurerait responsable, envers le Parlement du Canada et les cotisants à l'assurance-emploi, du Compte d'assurance-emploi et du versement des prestations d'assurance (environ 12,3 milliards \$ en 1996-1997), y compris du versement de 500 millions \$ par année aux prestataires d'assurance-emploi actifs qui participent à des mesures actives d'emploi<sup>3</sup>;
- offrirait un système national d'information sur le marché du travail et un système national du traitement de l'offre et de la demande afin de favoriser la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre ;
- favoriserait le développement sectoriel interprovincial et élaborerait des stratégies pour faire face à des événements tels que des crises économiques nationales;
- administrerait un Fonds transitoire pour la création d'emplois (300 millions \$ sur trois ans financés au moyen du Trésor); ce fonds est une mesure ponctuelle;
- respecterait les engagements déjà pris dans le cadre de certains programmes en place et administrerait les activités pancanadiennes financés au moyen du Compte de l'assurance-emploi (250 millions \$ par année).

En outre, le gouvernement du Canada mettra progressivement fin à son aide financière dans des domaines comme l'achat direct de formation, la formation en apprentissage, les programmes d'alternance travail-études, la formation en milieu de travail et la formation dans le cadre de projets,

---

<sup>3</sup> Les prestataires d'assurance-emploi qui participent à une mesure active offerte grâce aux fonds de l'assurance-emploi par un gouvernement ou territorial seraient admissibles à un soutien du revenu passif. Le gouvernement du Canada administrerait les prestations de soutien du revenu tirées du Compte d'assurance-emploi.

suivant des arrangements fédéraux-provinciaux mutuellement acceptables. Le retrait complet du gouvernement fédéral sera aussi rapide que le désirera une province ou un territoire, mais se fera en deçà de trois ans. Le gouvernement fédéral aura cessé toute activité dans ces domaines après 1999.

## II. LA BASE D'UN NOUVEAU PARTENARIAT

Le projet de loi C-12, qui vise l'établissement d'un nouveau système d'assurance-emploi au Canada, crée un cadre équilibré et intégré pour stimuler l'emploi et la croissance économique. La partie I du projet de loi porte sur le maintien et l'amélioration du système national de soutien temporaire du revenu pour les prestataires d'assurance-emploi pendant qu'ils se cherchent du travail. La partie II prévoit une série de mesures actives d'emploi conçues de façon à permettre que les gens puissent retourner au travail aussi rapidement et aussi efficacement que possible.

La partie II élargit l'accès des clients à ces mesures actives. Les clients de l'assurance-emploi comprennent les personnes qui sont admissibles à des prestations d'assurance (les prestataires d'assurance-emploi), les personnes qui y ont été admissibles à un moment ou à un autre au cours des trois dernières années, ainsi que tous les parents qui réintègrent la population active après avoir eu droit à des prestations parentales ou de maternité dans les cinq dernières années.

Le projet de loi prévoit un ensemble flexible de mesures actives d'emploi conçues en vue d'aider les clients de l'assurance-emploi à se trouver du travail. Ces mesures seront adaptées aux besoins particuliers des clients et aux réalités des marchés du travail locaux. Les nouvelles mesures pourraient comprendre:

- des subventions salariales,
- des suppléments de rémunération temporaires,

- des mesures d'aide au travail indépendant,
- des partenariats pour la création d'emplois et,
- avec l'accord d'un gouvernement provincial, des prêts et subventions de perfectionnement.

Le projet de loi prévoit que le gouvernement du Canada devra travailler de concert avec le gouvernement de chaque province et territoire à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des mesures actives d'emploi. Les provinces et territoires peuvent recevoir des fonds de l'assurance-emploi pour la prestation directe de ces mesures actives; ou les provinces et les territoires peuvent recevoir des fonds de l'assurance-emploi pour offrir leurs propres mesures d'emploi similaires si elles sont conformes aux lignes directrices de la Partie II du projet de loi sur l'assurance-emploi.

Si des provinces ou territoires ne désirent pas assumer la responsabilité des mesures actives d'emploi, le gouvernement du Canada est disposé à travailler avec ces gouvernements à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de mesures actives. Dans certains cas, les Centres de ressources humaines du Canada pourraient continuer d'assurer la mise en œuvre des mesures actives.

## III. UNE NOUVELLE APPROCHE POUR REMETTRE LES CANADIENS AU TRAVAIL

La partie II énonce sept lignes directrices qui sous-tendent les nouvelles ententes fédérales-provinciales. Ces lignes directrices correspondent à une nouvelle façon de remettre les chômeurs canadiens au travail. Les mesures actives devront :

- **être axées sur des résultats** (c.-à-d., aider les gens à obtenir ou à conserver un emploi);
- **réduire la dépendance des gens** envers l'aide de l'État;
- **favoriser la coopération et le partenariat** avec d'autres

- intervenants dans le développement du marché du travail, comme les autres paliers de gouvernement, les employeurs et différents organismes communautaires;
- **se caractériser par la prise de décisions au niveau local;**
  - **éliminer les chevauchements et les dédoublements inutiles;**
  - encourager les gens à **prendre une part de responsabilité personnelle** dans les démarches visant à réintégrer le marché du travail;
  - permettre d'offrir les services au public dans l'une ou l'autre des deux **langues officielles** là où l'importance de la demande le justifie.

La nouvelle législation exige que toutes les mesures actives offertes à des clients de l'assurance-emploi par le gouvernement du Canada, ou par une province ou un territoire, soient évaluées périodiquement pour s'assurer de leur efficacité et de leur efficience. Les services offerts aux prestataires d'assurance-emploi seront soit maintenus à leur niveau actuel, soit renforcés.

Le gouvernement du Canada est également disposé à conclure avec les provinces et territoires de nouveaux accords de partenariat portant sur plusieurs fonctions du Service national de placement (SNP). Le SNP fait directement le lien entre les éléments « passifs » et les éléments « actifs » du système national de développement du marché du travail et à quatre fonctions principales :

- **information sur le marché du travail:** fourniture de renseignements et d'analyses sur le marché du travail national;
- **traitement de l'offre et de la demande:** mettre en contact partout au pays les employeurs qui ont des emplois à offrir et les travailleurs qui sont disponibles pour les occuper;
- **présélection:** détermination des besoins en services des clients et

orientation préliminaire de ceux-ci vers les services appropriés;

- **counselling d'emploi:** évaluation des besoins des travailleurs sans emploi pour réintégrer le marché du travail; établissement d'un plan d'action; mise en rapport/sélection de participants pour certaines mesures actives.

Les provinces et territoires qui assumeront la responsabilité de la prestation des mesures actives pourront aussi décider de fournir les services de présélection, de counselling d'emploi et de placement sur le marché du travail local du SNP. Les provinces et territoires seront en mesure de déterminer le niveau et le type d'aide que les clients devront retirer des mesures actives, de bien encadrer chacun des participants, de les aider à s'établir des plans de carrière, et, grâce à des services de placement, de faire concorder l'offre et la demande de main-d'œuvre sur les marchés du travail locaux.

La partie II du projet de loi sur l'assurance-emploi créera également trois nouvelles mesures de soutien pour le SNP : les services d'aide à l'emploi pour les chômeurs (p. ex., l'établissement de plans d'action axés sur les besoins des clients qui ont une expérience de travail limitée); les partenariats liés au marché du travail (p. ex., la prestation d'aide financière à des partenaires du milieu communautaire engagés dans des activités de développement du marché du travail local) et les projets de recherche et d'innovation (p. ex., voir comment il serait possible d'améliorer l'efficacité et l'efficience des mesures actives).

Le gouvernement du Canada travaillera de concert avec les provinces, les territoires et les partenaires du marché du travail afin de s'assurer que les ressources financières utilisées le seront dans l'intérêt des clients de l'assurance-emploi qui ont le plus besoin qu'on les aide à se trouver du travail. Les nouveaux arrangements pourraient prévoir la prestation directe, par des gouvernements provinciaux ou territoriaux, de services d'aide à

l'emploi et de l'établissement de partenariats liés au marché du travail à l'échelle locale.

Le gouvernement du Canada conservera la gestion globale du traitement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et du système national d'information sur le marché du travail, en raison de leur caractère pancanadien, et accueillera avec plaisir la participation des provinces et territoires au maintien et à l'amélioration de ces services.

#### **IV. PRINCIPES ET PARAMETRES DES ENTENTES**

Ce qui compte, c'est d'obtenir des résultats, c'est-à-dire de remettre les chômeurs canadiens au travail, de maximiser les économies réalisées au profit du Compte d'assurance-emploi et de réduire de façon générale la dépendance envers les programmes de soutien du revenu. Par conséquent, les principes et paramètres suivants devraient être appliqués dans la conception et la mise en œuvre de toutes les mesures actives, que ces mesures soient sous la responsabilité d'un gouvernement provincial ou territorial ou du gouvernement du Canada, et former la base de cadres d'imputabilité mutuellement acceptables.

##### **Imputabilité basée sur les résultats**

Le cadre d'imputabilité servira à assurer l'efficacité et l'efficience tant des mesures actives que des fonctions du SNP; il s'appliquera au niveau du gouvernement, quel qu'il soit, qui sera responsable de ces activités. Les résultats seront rendus publics afin que les Canadiens puissent juger de l'efficacité et de l'efficience des mesures actives. Les résultats pourraient être évalués par une tierce partie.

Si une province ou un territoire décide d'assumer la responsabilité de la prestation de mesures actives et de certaines fonctions du SNP, le gouvernement du Canada travaillera avec le gouvernement de cette province ou territoire pour

développer des cadres d'imputabilité mutuellement acceptables qui comporteront des mécanismes d'évaluation des résultats attendus de ces arrangements. Ces mécanismes pourraient prévoir la participation des partenaires du marché du travail, au sein de structures formelles ou de groupes consultatifs. Les partenaires du marché du travail peuvent jouer un rôle essentiel pour faire en sorte que les clients de l'assurance-emploi reçoivent l'aide dont ils ont besoin pour trouver des emplois et les conserver.

Pour fins de planification, les résultats seront basés sur les critères suivants : l'accès prioritaire pour les prestataires d'assurance-emploi; l'obtention d'un emploi pour les clients de l'assurance-emploi, l'accent étant mis sur les prestataires d'assurance emploi (personnes qui sont présentement admissibles aux prestations d'assurance); et la réalisation d'économies au profit du Compte d'assurance-emploi grâce à une réduction de la dépendance à l'égard des prestations d'assurance-emploi. Les résultats tiendront compte des changements au contexte économique et à celui du marché du travail.

##### **Durée des ententes**

Le gouvernement du Canada s'engagera d'abord à conclure des ententes de trois ans qui ne pourront être résiliées unilatéralement. Passé cette période initiale de trois ans, le gouvernement du Canada sera prêt à discuter avec chaque province et territoire de la durée qui devrait s'appliquer aux nouvelles ententes. Par exemple, les ententes pourraient demeurer en vigueur aussi longtemps que seraient atteints les résultats sur lesquels les deux gouvernements se seraient entendus. Les nouvelles ententes officielles conclues avec les provinces et les territoires pourraient être mises en vigueur immédiatement après l'adoption du projet de loi, ce qui devrait se faire d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 1996.

## **Financement**

Les fonds de l'assurance-emploi qui seront consacrés aux nouvelles ententes s'élèveront en tout à environ 1,95 milliard \$, ce qui comprend les dépenses actuelles de 1,15 milliard \$ et 800 millions \$ (à maturité) du réinvestissement des économies résultant de la réforme de l'assurance-chômage.

À partir de 1997-1998, une nouvelle formule simplifiée sera utilisée pour répartir les fonds de l'assurance-emploi; elle sera équitable, transparente et basée sur un ensemble uniforme de variables objectives du marché du travail. Cette formule sera remise à jour chaque année pour tenir compte de l'évolution de la situation sur le marché du travail. Pour 1996-1997, les fonds de l'assurance-emploi seront alloués selon la formule actuellement en vigueur. Les 800 millions \$ réinvestis seront répartis entre les provinces et territoires en tenant compte de l'impact des récentes réformes sur le Compte d'assurance-emploi (tel qu'établi dans la nouvelle législation sur l'assurance-emploi). Quand une province ou un territoire assurera la prestation de mesures actives, le gouvernement du Canada financera également des frais d'administration raisonnables engagés pour la prestation de ces services à des clients de l'assurance-emploi.

Les niveaux de service et les niveaux de financement qui y seront associés dépendront, en partie, des économies réalisées au niveau du Compte d'assurance-emploi et des décisions budgétaires. Un processus mutuellement acceptable sera établi pour revoir les niveaux de financement annuels. Les fonds du Compte d'assurance-emploi, qui seront fournis par le gouvernement du Canada, ne pourront être dépensés que pour les fins mentionnées dans l'entente, c'est-à-dire pour venir en aide à des clients de l'assurance-emploi. Les Canadiens seront informés de la provenance des contributions financières.

## **Renforcement du service à la clientèle**

Les nouveaux arrangements amélioreront le service à la clientèle, créeront de plus nombreuses et de meilleures possibilités d'emploi pour les Canadiens et élimineront les chevauchements et les doublages. Les clients de l'assurance-emploi auront tous un accès raisonnable et équitable aux mesures actives et aux fonctions du SNP (c.à.d. qu'il n'y aura aucune exigence de résidence et qu'on accordera une attention particulière aux besoins des groupes visés par l'équité en matière d'emploi). Les services aux prestataires d'assurance-emploi seront soit maintenus à leurs niveaux actuels, soit renforcés. Une approche coopérative permettra d'offrir plus rapidement de meilleurs services aux clients en: reliant les systèmes d'information afin de faciliter la gestion des cas des clients; utilisant le dossier-client unique; étendant les systèmes de suivi de la clientèle; et échangeant des données sur les meilleures pratiques et les évaluations.

Le gouvernement du Canada fournit actuellement une aide aux prestataires d'assurance-emploi et à d'autres Canadiens via le réseau des Centres de ressources humaines du Canada actifs partout au pays; les provinces et les territoires utilisent des bureaux distincts pour desservir les clients de l'aide sociale et offrent souvent d'autres services d'aide à l'emploi à d'autres points de service. Le fait d'offrir les services d'aide à l'emploi à partir d'un endroit unique au sein d'un marché du travail local permettra de maximiser les chances d'une personne de pénétrer le marché de l'emploi. C'est pourquoi, en vertu des nouveaux arrangements, on se fera une priorité d'étendre la pratique consistant à regrouper des services sous un même toit ou à établir des guichets uniques.

Si un gouvernement provincial ou territorial accepte une plus grande part de responsabilité pour les mesures actives, des modalités d'emploi adéquates seront établies

pour les employés de Développement des ressources humaines Canada requis pour assurer la continuité du service à la clientèle. Les provinces et territoires devront s'entendre avec le gouvernement du Canada sur le transfert des employés, dans le cadre des modalités relatives aux ressources humaines de la politique sur les différents modes de prestation des services adoptée récemment.

Durant la période de transition précédant l'entrée en vigueur des nouvelles ententes, le gouvernement du Canada assurera la continuité du service à la clientèle et ce, tout en travaillant de concert avec les provinces et territoires.

#### **V. Proposition du gouvernement du Canada**

Le gouvernement du Canada estime que la présente proposition peut servir de base à de nouvelles ententes bilatérales en matière de main-d'œuvre qui tiendront compte des priorités des provinces et des territoires dans ce domaine et qui amélioreront les mesures actives d'emploi dont peuvent bénéficier les Canadiens et Canadiennes. Tous les gouvernements provinciaux et territoriaux sont invités à examiner cette offre aussitôt que possible.

