

Politique sur l'emploi pour une période déterminée

1. Date d'entrée en vigueur

La présente politique entrera en vigueur à l'Agence du revenu du Canada (ARC) une fois que la convention collective aura été ratifiée et signée, celle-ci tentativement conclue le 25 octobre 2007.

L'ARC, de concert avec le Comité de gestion de l'Agence (CGA) et les agents négociateurs, réexaminera cette politique au plus tard en 2011.

2. Principes liés à l'emploi pour une période déterminée

- L'emploi pour une période déterminée est l'une des options permettant de répondre à des besoins opérationnels temporaires.
- Le recours à l'emploi pour une période déterminée constitue une option d'emploi valable dans le cas des postes devenus temporairement vacants parce que des employés nommés pour une période indéterminée sont en congé et ont accepté une nomination intérimaire/affectation de perfectionnement, ainsi que dans le cas de projets à court terme et de fluctuations de la charge de travail.
- Le recrutement de tous les membres du personnel, y compris des employés nommés pour une période déterminée, au sein de l'ARC repose sur le principe fondamental du mérite individuel.
- Les décisions exigeant le recours à l'emploi pour une période déterminée doivent s'inscrire dans le cadre des stratégies internes de dotation, de recrutement et de maintien en fonction à long terme faisant partie intégrante de la planification opérationnelle du ministère aux niveaux ministériel, régional et local.
- La gestion du financement temporarisé devrait être liée aux plans de ressources humaines pour réduire au minimum le recours aux employés nommés pour une période déterminée.
- L'emploi pour une période déterminée ne doit pas servir en lieu de période de stage prévue pour la dotation de postes indéterminés.
- Les employés nommés pour une période déterminée doivent être traités d'une manière équitable et consciencieuse (c'est-à-dire en obtenant un avis raisonnable de renouvellement/non-renouvellement, de la rétroaction sur leur rendement, des nominations ou des renominations qui correspondent vraiment à la durée prévue du travail et l'occasion de participer à une séance d'orientation au moment de la nomination initiale).

3. Objectif de la politique

Maintenir l'équilibre entre le traitement équitable des employés nommés pour une période déterminée et la nécessité d'une flexibilité opérationnelle.

4. Énoncé de politique

Certains besoins opérationnels justifient le recours à l'option de l'emploi pour une période déterminée. Toutefois, il ne faudrait recourir à cette option que pour les situations où le besoin existe clairement pour une période limitée et non pour répondre à un besoin continu.

5. Mise en application

La présente politique s'applique aux employés nommés pour une période déterminée dont l'ARC est l'employeur.

6. Délégation, responsabilisation et résultats attendus

L'ARC dispose des pouvoirs nécessaires pour appliquer la présente politique et elle doit rendre compte des résultats obtenus. On prévoit adopter des stratégies d'embauche axées sur le long terme plutôt que sur le court terme en améliorant la planification de leurs ressources humaines et en l'intégrant à la planification de leurs activités.

L'ARC est tenue d'obtenir des résultats évalués en fonction des indicateurs suivants :

- a. la fréquence avec laquelle l'Agence est tenue de convertir des postes de statut déterminé à des postes de statut indéterminé (permanent);
- b. la nature et la fréquence des plaintes signalées par les mécanismes existants lorsque les pratiques sont fautives relativement aux points suivants :
 1. le non-renouvellement d'un employé nommé pour une période déterminée à la fin ou presque d'une période de cinq ans lorsque les fonctions devront continuer d'être exercées et que les compétences liées au poste ne changeront pas; ou
 2. le refus d'accorder le statut indéterminé (permanent); ou
 3. un préavis insuffisant de renouvellement et de non-renouvellement.

La Direction générale des ressources humaines effectuera le suivi de la présente politique afin d'assurer que l'objectif poursuivi est atteint.

7. Exigences de la politique

1. (a) En vertu du paragraphe 7.2, lorsqu'une personne travaille au sein de l'Agence en tant qu'employé nommé pour une période déterminée (voir la définition à l'[annexe A](#)) pendant une période cumulative de cinq (5) années sans interruption de service de plus de trente (30) jours civils consécutifs, l'Agence doit convertir, de façon administrative, l'employé à un statut indéterminé (permanent) au niveau égal à celui de son poste d'attache. Aucun recours n'est offert pour ces conversions.

(b) Un employé nommé pour une période déterminée qui a terminé 12 mois cumulatifs de service (peu importe le poste ou le niveau) a terminé la période probatoire exigée.

2. Pour établir si l'emploi pendant une période déterminée peut être comptabilisé comme faisant partie de la période de travail cumulative, l'ARC doit appliquer les règles suivantes :

- a. une période de congé non rémunéré de plus de trente (30) jours civils consécutifs ne constitue pas une interruption de service, et elle ne sera pas prise en considération dans le calcul de la période de travail cumulative pour une conversion à un statut indéterminé (permanent) aux termes de la présente politique;
- b. une période d'emploi à temps partiel pour un employé embauché, nommé pour une période déterminée, correspond à une période équivalente d'emploi à temps plein (elle n'est pas calculée au prorata);
- c. les périodes d'emploi en tant que travailleur à temps partiel (personnes qui, en règle générale, n'effectuent pas plus du tiers de la semaine normale de travail) ne seront pas comptabilisées comme faisant partie de la période de travail cumulative;
- d. les périodes travaillées dans le cadre de programmes d'emploi pour étudiants établis par l'ARC (p. ex. COOP) ne seront pas comptabilisées dans la période de travail cumulative. L'emploi occupé dans le cadre d'un programme pour étudiants qui suit un emploi d'une durée déterminée est réputé donner lieu à une interruption de service aux fins du calcul de la période de 30 jours civils consécutifs.

3. Les périodes d'emploi pour une période déterminée, lorsque la source de financement des fonds salariaux provient de sources externes ou réattribué dans l'Agence (pour les projets pilotes ou spéciaux établis au niveau de la fonction) pour une période temporaire (financement temporarisé), ne seront pas prises en considération dans la période de travail cumulative. L'ARC doit identifier le programme, le projet ou l'initiative qui ont bénéficié d'un financement temporarisé pour les besoins de cette politique. Les employés nommés pour une période déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment ils sont nommés de nouveau au sein de tels programmes, projets, initiatives, que leur période d'emploi ne sera pas comptabilisée dans le calcul de la période de travail cumulative pour une conversion à un statut indéterminé (permanent).

Toutefois, les périodes d'emploi pour une durée déterminée qui précèdent ou qui suivent immédiatement un tel emploi sera comptabilisée dans le calcul de la période de travail cumulative lorsqu'il n'y a pas eu d'interruption de service de plus de 30 jours civils consécutifs. De plus, lorsque l'initiative, le projet ou le programme désignés devient une charge de travail permanente telle qu'elle est déterminée par la fonction, le temps auquel l'employé a travaillé sur le programme, sur le projet ou sur l'initiative sera considéré comme service cumulatif.

4. Lorsque le Comité de gestion de l'Agence (CGA) peut démontrer que la conversion d'employés nommés pour une période déterminée à un statut indéterminé (permanent) entraînerait des situations de réaménagement des effectifs dans l'ensemble de l'Agence, elle mettra en œuvre immédiatement un moratoire sur la conversion à un statut

indéterminé (permanent) pour satisfaire à sa propre transformation opérationnelle et les priorités imminentes du gouvernement.

L'ARC devra informer par écrit les employés nommés pour une période déterminée touchés que toute période supplémentaire dans leur poste actuel ne sera pas comptabilisée dans le calcul de la période de travail cumulative pour une conversion à un poste d'une durée indéterminée.

5. Dans les deux cas mentionnés aux points 3 et 4 ci-dessus, les agents de négociation doivent être avisés.

6. Lorsque l'ARC procède à des conversions d'employés à un statut indéterminé (permanent), elle doit veiller à ce que ces employés qui sont convertis répondent aux exigences de dotation de leur poste (c.-à-d. autorisation de sécurité, études, exigences linguistiques).

Les enjeux de gestion du rendement doivent être abordés séparément de l'administration de cette politique de conversion.

7. Lorsqu'il ne serait pas avantageux pour un employé nommé pour une période déterminée d'être converti à un statut indéterminé (permanent) aux termes des exigences de la présente politique, cet employé peut demander par écrit à son gestionnaire de ne pas le convertir à un statut indéterminé (permanent). Si les deux parties ont conclu une entente écrite, aucune mesure ne sera prise afin de convertir l'employé à un statut indéterminé (permanent).

8. Préavis officiel de fin d'emploi temporaire (dans les cas autres que le renvoi en période de stage) ou prolongation d'emploi temporaire.

a) Lorsqu'un employé nommé pour une période déterminée est mis à pied à la date prévue ou avant la fin de son contrat, la personne autorisée fournira un préavis écrit selon les spécifications suivantes :

- Pour une période cumulative de travail de deux (2) ans ou plus sans bris d'emploi de plus de trente (30) jours civils consécutifs, un préavis minimal de quatre (4) semaines;
- Pour une période cumulative de travail de moins de deux (2) ans sans bris d'emploi de plus de trente (30) jours civils consécutifs, un préavis minimal de deux (2) semaines;
- Lors de circonstances exceptionnelles, et seulement lorsque c'est dans le meilleur intérêt de l'Agence, la personne autorisée peut accorder un

paiement forfaitaire équivalent en remplacement de la période de préavis.

b) Lorsque le contrat d'un employé nommé pour une période déterminée est prolongé au delà de la date prévue, la personne autorisée fournira un préavis écrit minimal de sept (7) jours civils.

c) Étant donné les exigences opérationnelles, les centres fiscaux, qui comportent des périodes de pointes récurrentes et fluctuantes, sont exemptés de l'obligation de donner le préavis officiel dont il est question dans la présente directive, aux employés nommés pour une période déterminée dont la période cumulative de travail est de moins de 12 mois. Cependant, dans la mesure du possible, les personnes autorisées doivent s'efforcer de donner un préavis raisonnable aux employés nommés pour une période déterminée.

d) Les périodes de travail effectuées dans le cadre de programmes d'emploi étudiants ou auprès d'autres ministères ou organismes fédéraux n'entrent pas dans la période cumulative de travail en ce qui a trait au préavis à donner.

e) Lorsque, après que le préavis officiel a été donné, on se rend compte qu'il est nécessaire de prolonger brièvement le contrat, la lettre de prolongation doit indiquer clairement qu'il s'agit aussi d'une prorogation de la période de préavis.

f) Toute période d'emploi antérieure à la cessation de l'emploi pour des raisons disciplinaires ou d'inconduite, n'a pas le caractère de période cumulative de travail.

9. Dispositions transitoires

1. Le temps de travail admissible cumulé à l'ARC avant la date d'entrée en vigueur de la présente politique continuera d'être pris en considération dans le calcul de la période de travail cumulative au moment de l'entrée en vigueur de la présente politique.

10. Références

Programme de dotation de l'Agence

Loi sur l'Agence du revenu du Canada

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

11. Demandes de renseignements

Les demandes d'information concernant cette politique doivent être adressées au conseiller local responsable des ressources humaines qui, à son tour, pourra transmettre les questions d'interprétation à la Division du renouvellement du personnel, Direction générale des ressources humaines.

Appendice A - Définitions

Interruption de service (*Break in service*) - Une interruption entre des périodes d'emploi de plus de trente (30) jours civils consécutifs. (Cette définition ne s'applique qu'à la présente politique.)

Période de travail cumulative (*Cumulative working period*) - La période de temps comptabilisée au sein de l'ARC permettant de déterminer si un employé nommé pour une période déterminée répond ou non aux exigences pour obtenir une conversion à un statut indéterminé (permanent).

Exception du financement temporarisé – sources externes (*Sunset-funding exception-external sources*) – Financement temporaire provenant de l'extérieur de l'ARC ou réaffecté au sein de l'Agence pour exécuter un programme, un projet ou une initiative pour une période temporaire.

Employé à temps partiel (*Part-time employee*) - Désigne une personne dont le nombre normal d'heures de travail par jour ou par semaine est inférieur au nombre normal d'heures de travail par jour ou par semaine d'un employé à temps plein du même groupe professionnel et du même niveau et qui est un employé conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*..

Travailleur à temps partiel (*Part-time worker*) - Une personne qui n'est habituellement pas tenue de travailler plus du tiers de la durée de la semaine normale de travail et qui n'est pas un employé conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.