

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| 3.6.1 | WORK FORCE ADJUSTMENT POLICY | POLITIQUE DE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS |
|---------|---|--|
| 3.6.1.1 | As Canada's leading research and development organization, NRC is strongly committed to supporting national science and technology, and raising the competitiveness of Canadian industry. Owing to the ongoing need to adjust NRC's priorities or shift its emphasis to or from different specialty areas or technical disciplines, it must be recognized that adjustment situations may occur. The NRC will endeavour to notify employees as soon as possible of potential work force adjustment situations. | À la tête de la recherche et du développement au Canada, le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) s'est résolument engagé à soutenir la science et la technologie sur le plan national et à élever le niveau de compétitivité de l'industrie canadienne. Étant donné le besoin continu d'ajuster ses priorités et de déplacer ses efforts entre diverses spécialités et disciplines techniques, on doit reconnaître qu'il peut en découler des situations de réaménagement des effectifs. Le CNRC s'efforcera d'informer ses employés de situations de réaménagement des effectifs aussitôt que possible. |
| 3.6.1.2 | Work force adjustment situations are the result of a lack of work or discontinuance of a function resulting in an employee's appointment to another position within NRC or lay-off. | Les situations de réaménagement des effectifs sont attribuables à un manque de travail ou à la cessation de certaines fonctions entraînant la nomination d'un employé à un autre poste au sein du CNRC ou à sa mise en disponibilité. |
| | Reasons for the occurrence of work force adjustment situations include, but are not limited to, expenditure constraints, new legislation, program changes, reorganization, technological change, productivity improvement, elimination or reduction of programs and/or organizational units, cessation or reduction of operations in one or more locations, a relocation of function in which the employee chooses not to relocate, decentralization, privatization of government programs, and contracting out or transfer of programs to other levels of government or interest groups. | Il existe de nombreuses raisons pouvant exiger un réaménagement des effectifs, entre autres, des réductions de dépenses, de nouvelles lois, des changements de programmes, une réorganisation, des changements technologiques, une amélioration de la productivité, la suppression ou la réduction de certains programmes et/ou de certaines unités organisationnelles, la cessation ou la diminution des activités dans un ou plusieurs lieux, la réinstallation d'une fonction à un endroit où l'employé choisit de ne pas être réinstallé, la décentralisation, la privatisation de certains programmes du gouvernement, la sous-traitance ou le transfert de programmes à d'autres échelons du gouvernement ou à d'autres groupes d'intérêt. |
| 3.6.1.3 | It is the policy of NRC to ensure that employees affected by a work force adjustment are treated equitably and are given every reasonable opportunity to continue their careers, either within or outside of NRC. To assist employees in their career development, NRC will help to ensure that they are adequately and continually trained in their field of work so that they will be able to take advantage of both internal and external career opportunities. | Le CNRC a pour politique de s'assurer que les employés touchés par un réaménagement des effectifs sont traités équitablement et peuvent profiter de toutes les occasions possibles et raisonnables de poursuivre leur carrière à l'intérieur comme à l'extérieur du CNRC. Afin d'aider les employés dans la promotion de leur carrière, le CNRC aidera à s'assurer qu'ils sont adéquatement formés sur une base permanente dans leur domaine de travail et peuvent ainsi profiter des possibilités de carrière au CNRC ou dans d'autres organismes. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------------|---|---|
| 3.6.1.4 | NRC recognizes that it has a responsibility to provide continuing employees with adequate notice of the termination of their employment and counselling to assist them to prepare for the next phase of their career. | Le CNRC reconnaît qu'il a la responsabilité de procurer à ses employés continus un préavis de cessation d'emploi satisfaisant ainsi qu'un service de conseils pour les aider à aborder la phase suivante de leur carrière. |
| 3.6.2 | APPLICATION | APPLICATION |
| 3.6.2.1 | This policy applies to all continuing employees, including those in their probationary period. | Cette politique s'applique à tous les employés continus y compris ceux qui sont en période probatoire. |
| 3.6.2.2 | The provisions of this Policy shall continue to apply to the employee on an assignment until such time as he/she is appointed to a continuing position or laid-off. | Les dispositions de cette politique continuent de s'appliquer à un employé qui est en affectation jusqu'au moment où il est nommé à un poste continu ou mis en disponibilité. |
| 3.6.3 | ROLES AND RESPONSIBILITIES | RÔLES ET RESPONSABILITÉS |
| 3.6.3.1 | President and Vice-Presidents | Président et vice-présidents |
| 3.6.3.2 | The President or the responsible Vice-President (VP), on the recommendation of the Director General (DG) concerned, is responsible for approving the termination of the employment of an employee whose services are no longer required in accordance with this policy. | Le président, ou le vice-président (VP) responsable, sur la recommandation du directeur général (DG) concerné, est tenu d'approuver la cessation de l'emploi d'un employé dont les services ne sont plus requis du fait de l'application de la politique de réaménagement des effectifs. |
| 3.6.3.3 | Director General | Directeur général |
| 3.6.3.4 | The DG is responsible for preparing and establishing a WFA proposal and plan, for consulting the Human Resources Branch (HRB) and the bargaining agents and for obtaining the appropriate approvals (the responsible VP or the President in cases of corporate branches) prior to implementation. | Le directeur général a la responsabilité de préparer et d'établir une proposition et un plan de réaménagement des effectifs (RE) et de consulter la Direction des ressources humaines (DRH) et les agents négociateurs. De plus, il a la responsabilité d'obtenir les approbations adéquates (le VP ou le président dans le cas de directions corporatives) avant la mise en œuvre. |
| 3.6.3.5 | Line Management | Gestionnaires hiérarchiques |
| 3.6.3.6 | Line management is responsible for determining job requirements, for establishing work plans and for the ensuing performance evaluations. Managers will notify employees of changes that will affect them as soon as possible and consider deployment of employees within their area of jurisdiction. | Les gestionnaires hiérarchiques ont la responsabilité de définir les exigences d'emploi et d'établir les plans de travail; ils doivent aussi assurer, par la suite, les évaluations de rendement. Les gestionnaires devront informer dès que possible, les employés des changements qui les toucheront et considéreront le déploiement d'employés au sein du secteur sous leur juridiction. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|-----------------|--|---|
| 3.6.3.7 | Human Resources Branch | Direction des ressources humaines |
| 3.6.3.8 | The HRB is responsible for advising management on how to deal with work force adjustment situations and providing counselling on benefits, employment options and out-placement to surplus employees. | La Direction des ressources humaines (DRH) a pour obligation de conseiller les gestionnaires sur la façon de traiter les situations résultant de la politique de réaménagement des effectifs et de fournir aux employés excédentaires des conseils sur les prestations, les possibilités d'emploi et le remplacement. |
| 3.6.3.9 | HRB is also responsible for maintaining a central registry of all surplus employees and their résumés. | La DRH est également responsable de la mise à jour du registre central des employés excédentaires et de leur curriculum vitæ. |
| 3.6.3.10 | HRB is also responsible for maintaining a central inventory of current vacancies. | La DRH est également responsable de la mise à jour de l'inventaire central des postes vacants. |
| 3.6.3.11 | HRB shall retain central information on all cases occurring under this Policy. This information shall be provided to the Bargaining Agents upon request. | La DRH doit conserver un registre central de tous les cas relevés en vertu de la présente politique. Cette information sera fournie aux agents négociateurs sur demande. |
| 3.6.3.12 | Bargaining Agents | Agents négociateurs |
| 3.6.3.13 | Bargaining Agents are responsible for actively and progressively consulting with NRC with a view of ensuring employee rights and entitlements are protected and that adverse effects are minimized. | Les agents négociateurs ont la responsabilité de consulter activement et progressivement le CNRC tout en s'assurant que les droits et privilèges des employés sont protégés et que les effets défavorables sont réduits au maximum. |
| 3.6.3.14 | Collective Agreement | Conventions collectives |
| 3.6.3.15 | This NRC policy is deemed to be part of all collective agreements between the parties and employees are afforded ready access to it. | La présente politique du CNRC fera partie de toutes les conventions collectives entre les parties et les employés auront accès à cette politique. |
| 3.6.4 | CONSULTATION | CONSULTATION |
| 3.6.4.1 | WFA Consultation Committee | Comité consultatif sur le réaménagement des effectifs |
| 3.6.4.2 | When a potential WFA situation has been identified, a WFA Consultation Committee (WFACC) comprising management, HRB and bargaining agents will be established with the intent of minimizing adverse consequences of the potential lay-off of employees. The role of the committee will be to consult on issues including, but not limited to, the following: a) the rationale to be used to identify surplus employees; b) the application of the appropriate position definition; c) term employees; d) job exchanges, transfers to temporarily | Lorsqu'une situation possible de RE est identifiée, un Comité de consultation sur le réaménagement des effectifs (CCRE) est formé. Il comprend des gestionnaires, des membres de la DRH et des agents négociateurs. Le Comité aura pour but de réduire les conséquences négatives tel que la mise en disponibilité potentielle d'employés. Le rôle du Comité sera de procéder à des consultations entre autres, sur les questions suivantes : a) justification invoquée pour déterminer le choix des employés excédentaires; b) mise en application de la définition de poste approprié; c) employés nommés pour une période |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------------|---|--|
| | <p>e) vacant positions, and retraining; alternate work arrangements including part-time work and job sharing; f) leaves of absence and extensions of the marketing period; g) voluntary separations; h) communication strategy for notifying employees; i) post-notification strategy and reporting requirements to the Bargaining Agents and surplus employees.</p> <p>The committee will keep formal minutes of records of decisions, for which the employer will be the secretariat.</p> | <p>d) déterminée; échanges de postes, transferts à des postes temporairement vacants et recyclage; e) régimes de travail non conventionnels dont le travail à temps partiel et le partage d'emploi; f) congés autorisés et prolongations de la période de marketing; g) départs volontaires; h) stratégie de communication pour informer les employés; i) stratégie après l'annonce aux employés et informations qu'il faut donner aux agents négociateurs et aux employés excédentaires.</p> <p>Le comité conservera des procès-verbaux officiels des décisions, pour lesquels l'employeur sera le secrétaire.</p> |
| 3.6.5 | DEFINITIONS | DÉFINITIONS |
| 3.6.5.1 | <p>WFA Appointment - the appointment without competition without notice of a surplus employee to an appropriate position. The surplus priority list takes precedence over the other referral lists covered under the staffing policy. The word "appointment" used in this policy is defined in accordance with this section.</p> | <p>Nomination en période de RE – Nomination sans concours et sans avis d'un employé excédentaire pour un poste approprié. La liste des bénéficiaires de la priorité d'employé excédentaire a prépondérance sur les autres listes de priorités visées dans la politique de dotation. Le terme «nomination» utilisé dans la présente politique est défini conformément à la présente section.</p> |
| 3.6.5.2 | <p>Appropriate Position - Appropriate positions are positions:</p> <p>a) at the substantive group/category and level of the surplus employee; or b) at one level lower than the substantive group/category and level of the surplus employee; or c) that are equivalent to (a) in a different group/category as determined by the Pay Transfer Rules.</p> <p>If an employee possesses the education and/or experience specific to a vacant position that would be equivalent to (b), in a different group/category, as determined by the Pay Transfer Rules, he/she shall be considered for that position upon his/her request.</p> <p>An appointment to an appropriate position cannot constitute a promotion.</p> <p>An appointment to an appropriate position shall not result in a change of tenure. A continuing employee on an assignment, retains his or her</p> | <p>Poste approprié - Les postes appropriés sont les postes:</p> <p>a) du même groupe ou de la même catégorie, et niveau que le poste d'attache de l'employé excédentaire; ou b) inférieur d'un (1) niveau par rapport au groupe/catégorie et niveau du poste d'attache de l'employé excédentaire; ou c) équivalents à (a) dans une catégorie/groupe différent, tel que déterminé par les Règles de rémunération.</p> <p>Si un employé possède le niveau d'éducation et/ou l'expérience propres à un poste vacant équivalant à (b), dans une catégorie/groupe différent, tel que déterminé par les règles de rémunération, l'employé sera considéré pour ce poste sur demande.</p> <p>Une nomination à un poste approprié ne peut constituer une promotion.</p> <p>Une nomination à un poste approprié ne devrait pas entraîner un changement de la durée des</p> |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------|---|--|
| | continuing status. | fonctions. Un employé continu qui est en affectation, conserve son statut permanent. |
| 3.6.5.3 | Continuing Employee - an employee appointed to a position for an unspecified period. | Employé continu – un employé nommé à un poste pour une période non spécifiée. |
| 3.6.5.4 | Key Competencies - the skills deemed absolutely crucial to the performance of the duties. | Compétences clés – aptitudes considérées comme absolument essentielles à l'exercice des fonctions. |
| 3.6.5.5 | Lay-off - the termination of employment as the result of a Work Force Adjustment situation. | Mise en disponibilité – cessation d'un emploi à la suite d'une situation de réaménagement des effectifs. |
| 3.6.5.6 | Lay-off Date – the actual date the employment of a surplus employee terminates. The lay-off date established by NRC shall not fall within the first 8 or 12 weeks of the marketing period. | Date de mise en disponibilité – date réelle de la cessation de l'emploi d'un employé excédentaire. La date de mise en disponibilité déterminée par le CNRC ne devrait pas se situer dans les 8 ou 12 premières semaines de la période de marketing. |
| 3.6.5.7 | Marketing Period - the period from the date of notification of surplus status to the actual date of lay-off or appointment. During this period, the employee may be appointed to another position for which he/she meets the screening criteria and key competencies where appropriate. | Période de marketing – période qui s'étend de la date d'avis de la situation d'employé excédentaire jusqu'à la date réelle de mise en disponibilité ou de nomination. Au cours de cette période, l'employé peut être nommé à un autre poste pour lequel il ou elle satisfait aux critères de présélection et aux compétences clés appropriées. |
| 3.6.5.8 | Notice Period - a period consisting of 20 weeks plus 1 week for every year of continuous service. This period starts at the end of the initial 8-week marketing period. The surplus employee may be asked to work part or all of their notice period or be paid in lieu for any part of the notice period not worked. | Période de préavis – période de 20 semaines plus une semaine supplémentaire par année d'emploi continu. Cette période commence à la fin de la période initiale de marketing de huit semaines. On peut demander à l'employé excédentaire de travailler pendant une partie ou tout au long de la période de préavis ou lui verser un montant forfaitaire en remplacement de la période non travaillée pendant la période de préavis. |
| 3.6.5.9 | Post Lay-off Applicant - an employee who has been laid off from NRC and who is entitled to apply for internal NRC competitions, as an internal applicant, for a period of 4 weeks following the date of lay-off. | Candidat d'après mise en disponibilité – un employé qui a été mis en disponibilité par le CNRC et qui est admissible à poser sa candidature à des concours internes du CNRC, à titre de candidat interne, pour une période de 4 semaines suivant la date de la mise en disponibilité. |
| 3.6.5.10 | Surplus Employee - an employee who has received written confirmation of their anticipated date of lay-off. | Employé excédentaire – employé qui a reçu une confirmation écrite de la date prévue de sa mise en disponibilité. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|------------------|---|---|
| 3.6.5.11 | Surplus Status - an employee is in surplus status from the date he or she receives a written confirmation of their anticipated date of lay-off until the employee is either appointed or laid-off. | Situation d'employé excédentaire – un employé est en situation d'employé excédentaire à partir de la date où il reçoit une confirmation écrite de la date prévue de sa mise en disponibilité jusqu'au moment où l'employé est nommé à un autre poste ou mis en disponibilité. |
| 3.6.6 | IDENTIFICATION OF SURPLUS EMPLOYEES | IDENTIFICATION DES EMPLOYÉS EXCÉDENTAIRES |
| 3.6.6.1 | When there is a potential WFA situation, the responsible DG shall inform the Labour Relations (LR) Group of HRB. LR will arrange for consultation with the WFA Consultation Committee (WFACC) as per article 3.6.4.1. The DG shall identify all potentially affected positions, consider the impacts and the relevant processes and consult with the WFACC. | Lorsqu'une situation possible de réaménagement des effectifs se produit, le DG responsable doit informer le Groupe des relations de travail de la DRH. Le Groupe des relations de travail consultera le Comité de consultation sur le réaménagement des effectifs (CCRE) en vertu du sous-alinéa 3.6.4.1. Le DG doit déterminer tous les postes possiblement touchés, considérer les répercussions et les processus applicables et consulter le CCRE. |
| 3.6.6.2 | Where an entire unit or workgroup of same classification level positions required to perform a single function or related functions is to be abolished, all employees in the unit or workgroup shall be identified as surplus employees. | Lorsque la totalité d'une unité ou d'un groupe de travail de même niveau de classification des postes nécessaire pour exécuter une seule fonction ou des fonctions connexes doit être aboli, tous les employés de l'unité ou du groupe de travail doivent être identifiés comme des employés excédentaires. |
| 3.6.6.3 | In cases where there is a reduction in the number of same classification level positions required to perform a single function or related functions, the DG shall apply the Reverse Order of Merit (ROM) process only to determine the surplus employees and the order of potential lay-off. | Dans le cas d'une réduction du nombre de postes du même niveau de classification nécessaire pour exécuter une seule fonction ou des fonctions connexes, le DG doit appliquer le processus d'ordre inverse du mérite uniquement pour déterminer les employés excédentaires et l'ordre des mises en disponibilité possibles. |
| 3.6.6.4 | The DG will advise staff, in writing, of the impending WFA and application of ROM if applicable. | Le DG informera le personnel, par écrit, du réaménagement des effectifs imminent et de l'application de l'ordre inverse du mérite, le cas échéant. |
| 3.6.6.5 | The DG shall establish a ROM committee composed of management and HR representatives and a subject matter expert if applicable. | Le DG doit mettre sur pied un comité d'ordre inverse du mérite formé des représentants de la direction et des représentants RH et d'un expert en la matière, le cas échéant. |
| 3.6.6.5.1 | The names of the Committee members shall be made available to the affected employees. | Les noms des membres de ce comité seront communiqués aux employés visés. |
| 3.6.6.5.2 | Prior to the commencement of the ROM assessment, as per 3.6.6.6, the DG or the delegated Director shall ask the employees to whom the ROM applies, if any of them wish to | Avant de procéder à une évaluation selon l'ordre inverse du mérite en vertu du sous-alinéa 3.6.6.6, le DG ou le directeur délégué doit demander aux employés à qui l'ordre inverse du mérite |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|------------------|---|--|
| | <p>volunteer to be declared surplus.</p> <p>If the number of volunteers is the same as the required number of reductions, then those volunteers shall be declared surplus and no ROM shall be undertaken.</p> | <p>s'applique, si certains d'entre eux souhaitent se porter volontaires afin de se voir nommés employés excédentaires.</p> <p>Si le nombre de volontaires est le même que le nombre requis de postes à réduire, les volontaires seront nommés employés excédentaires et on n'appliquera aucun ordre inverse du mérite.</p> |
| 3.6.6.5.3 | <p>If the number of volunteers is less than the required number of reductions, then the volunteers shall be declared surplus and a ROM shall be conducted for the remaining employees.</p> | <p>Si le nombre de volontaires est inférieur au nombre requis de postes à réduire, les volontaires seront nommés employés excédentaires et on mettra en application l'ordre inverse du mérite pour les autres employés.</p> |
| 3.6.6.5.4 | <p>If the number of volunteers is greater than the required number of reductions, the ROM shall be conducted amongst the volunteers and, beginning with those lowest on the list, the volunteers shall be declared surplus until the required number of reductions has been achieved.</p> | <p>Si le nombre de volontaires est plus important que le nombre de postes à réduire, on appliquera l'ordre inverse du mérite parmi les volontaires et, en commençant par ceux dont le nom figure au bas de la liste, les volontaires seront nommés employés excédentaires jusqu'à ce que l'on ait atteint le nombre de postes à réduire.</p> |
| 3.6.6.6 | <p>The following criteria and weightings will be used for determining surplus employees on the basis of ROM:</p> | <p>Les critères et les coefficients de pondération suivants serviront à déterminer les employés touchés, compte tenu de l'ordre inverse du mérite :</p> |
| | <p>a) Experience: to be substantiated in terms of the relevant experience of the employee (1/3 of points allocated);</p> | <p>a) Expérience : démontrer que l'employé possède l'expérience pertinente (1/3 des points alloués);</p> |
| | <p>b) Quality of Past Performance: to be substantiated by reference to performance evaluations and other relevant information concerning the last 5 years (1/3 of points allocated);</p> | <p>b) Qualité du rendement antérieur : démontrer en se référant aux évaluations de rendement et autres renseignements pertinents des cinq (5) dernières années. (1/3 des points alloués);</p> |
| | <p>c) The two most relevant behavioural competencies applicable to the positions in question as reflected in the current job description or current set of duties. The competencies must be selected from the applicable profile or the NRC-wide profile (1/3 of points allocated).</p> | <p>c) Les deux compétences comportementales les plus pertinentes applicables aux postes en question, décrites dans la description de travail actuelle ou dans l'ensemble des tâches. Les compétences doivent être choisies à partir du profil pertinent ou de l'ensemble des profils du CNRC. (1/3 des points alloués).</p> |
| 3.6.6.7 | <p>The responsible manager will inform employees, who are to be rated, of the applicable behavioural competencies before undertaking the ROM assessment.</p> | <p>Le gestionnaire responsable informera les employés qui seront notés, des compétences comportementales pertinentes avant d'entreprendre l'évaluation de l'ordre inverse du mérite.</p> |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|-----------------|---|--|
| 3.6.6.8 | All employees identified on the list shall be placed in order of merit by the DG and the identification of surplus employees by NRC shall commence with the employee who is lowest on the list and shall continue in reverse order until the required number of employees has been reached. Employees who request it shall be advised of their ranking and the information used to substantiate the assessment as per 3.6.6.6. Employees declared surplus as a result of a ROM process shall be advised of this information in writing upon request. | Tous les employés que l'on a déterminés sur la liste doivent être classés par ordre de mérite par le DG. Le CNRC doit procéder à la sélection des employés touchés en commençant par l'employé au bas de la liste et en poursuivant en ordre inverse de mérite jusqu'au nombre requis par la situation. Les employés qui le demandent devront être informés de leur classement et des renseignements utilisés pour valider ce classement en vertu du sous-alinéa 3.6.6.6. Les employés nommés excédentaires suite au processus d'ordre inverse du mérite seront informés par écrit de ces renseignements, s'ils en font la demande. |
| 3.6.6.9 | In other cases where the ROM does not apply, the NRC shall consult with the WFACC on the rationale to be used to identify the surplus employee(s). | Dans les cas où l'ordre inverse du mérite ne s'applique pas, le CNRC doit consulter le CCRE sur les justifications à utiliser afin de déterminer les employés excédentaires. |
| 3.6.6.10 | As soon as the employee receives a written notice of surplus status, and as required, HRB shall offer counselling about the employee's options. The employee shall be provided with all necessary information about the WFA process and its benefits and provisions. The employee should be considering the available options in the event that no appropriate position is found. | Aussitôt qu'un employé reçoit un avis écrit de sa situation d'employé excédentaire, la DRH doit offrir des consultations d'orientation sur les options des employés. On doit fournir à l'employé tous les renseignements nécessaires sur le processus de RE ainsi que sur les prestations et les dispositions. L'employé devrait considérer toutes les options disponibles au cas où l'on ne pourrait trouver aucun poste approprié. |
| 3.6.6.11 | During the surplus status, the employee should also inform management of any circumstances that should be considered in modifying the lay-off date. | Au cours de la situation d'employé excédentaire, l'employé doit également informer la direction de toutes les circonstances pouvant influencer la modification de la date de mise en disponibilité. |
| 3.6.6.12 | The President or responsible Vice-President may, on the recommendation of the DG, extend the period of surplus status of the employee. | Le président ou le vice-président responsable peut, sous recommandation du DG, prolonger la période de situation d'employé excédentaire de l'employé. |
| 3.6.7 | ADMINISTRATION | ADMINISTRATION |
| 3.6.7.1 | The responsible DG shall notify employees whose positions will be declared surplus of that decision a minimum of 2 weeks prior to the written surplus notification referred to in 3.6.7.2. During this period, the employee's status does not change and there is no provision for payment in lieu of this period. This period of time is intended to allow employees to adjust to the news of pending changes to their job situation and allow them the opportunity to begin planning for their imminent surplus status and marketing period. The DG shall make every reasonable effort to | Le DG responsable doit aviser les employés dont les postes seront déclarés excédentaires de cette décision au moins deux semaines avant l'avis écrit dont il est question au sous-alinéa 3.6.7.2. Au cours de cette période, le statut de l'employé ne change pas, et il n'existe pas de disposition qui permette un paiement forfaitaire pour cette période. Cette période de temps vise à permettre aux employés de s'ajuster aux changements à venir à leur situation d'emploi et à leur donner l'occasion de commencer à planifier en vue de leur statut excédentaire imminent et de la période de marketing. Le DG doit déployer tous les efforts |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|---------|---|--|
| | provide more than 2 weeks' notice. | raisonnables pour fournir plus de deux semaines de préavis. |
| 3.6.7.2 | The responsible DG shall advise in writing each surplus employee of his or her surplus date, marketing period and lay-off date. The DG shall also advise the employee in writing if the employee is expected to work part or all of the notice period. In the event that the DG chooses not to have the employee work the notice period in part or in full, a lump sum payment equivalent to the employee's regular pay for the notice period not worked will be paid. This sum will be deemed to meet the notification requirement of this policy. | Le DG responsable devra aviser par écrit chaque employé excédentaire de la date de statut excédentaire, de la période de marketing et de la date de mise en disponibilité. Le DG devra également aviser l'employé par écrit si l'on s'attend à ce qu'il travaille pendant une partie ou tout au long de la période de préavis. Si le DG choisit de ne pas faire travailler l'employé pendant la totalité ou une partie de la période de préavis, un paiement forfaitaire équivalent à la rémunération régulière de l'employé pour la période de préavis non travaillée lui sera payé. On considère que cette somme satisfera aux exigences de la présente politique en matière de préavis. |
| 3.6.7.3 | NRC will make every reasonable effort to accommodate a surplus employee's request to work part or all of the notice period. | Le CNRC déploiera tous les efforts nécessaires pour répondre à la demande de l'employé excédentaire de travailler en partie ou tout au long de la période de préavis. |
| 3.6.7.4 | Surplus employees shall be reimbursed up to \$600 for expenses incurred for financial planning advice. Surplus employees will be required to produce original receipts for services rendered in order to qualify for this reimbursement. | Les employés excédentaires devront recevoir un remboursement pouvant aller jusqu'à 600 \$ pour les dépenses engagées pour des conseils de planification financière. Les employés excédentaires devront fournir les reçus originaux pour les services rendus afin de pouvoir être remboursés. |
| 3.6.7.5 | Upon announcement of a Work Force Adjustment situation, the NRC will review and suspend its hiring activities for positions anticipated to be appropriate until such time as priority consideration has been given. | Dès l'annonce d'une situation de réaménagement des effectifs, le CNRC examinera et suspendra ses activités d'embauche pour les postes jugés appropriés jusqu'à ce que les considérations prioritaires aient été accordées. |
| 3.6.7.6 | Surplus employees shall be considered nationally in priority to non-surplus employees and shall be appointed without competition without notice to other appropriate positions for which they meet the screening criteria and key competencies where appropriate. | On devra prioriser les employés excédentaires à l'échelle nationale avant les employés non excédentaires et ils devront être nommés sans concours et sans avis à d'autres postes pertinents pour lesquels ils répondent aux critères de présélection et aux compétences clés, le cas échéant. |
| 3.6.7.7 | In the event that two or more employees meet the screening criteria, the Council shall conduct a relative evaluation of the assessment criteria and shall appoint the best qualified employee. | Dans l'éventualité où deux employés ou plus répondent aux critères de présélection, le Conseil devra effectuer une évaluation relative des critères d'évaluation et devra nommer l'employé le plus compétent. |
| 3.6.7.8 | A surplus employee may be reassigned from normal work duties to full-time job search activities. | On peut réaffecter un employé excédentaire à des activités de recherche d'emploi à temps plein. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| 3.6.8 | MARKETING PERIOD | PÉRIODE DE MARKETING |
|---------|---|---|
| 3.6.8.1 | All surplus employees are entitled to a marketing period of a minimum of 8 weeks. | Tous les employés excédentaires ont droit à une période de marketing minimale de 8 semaines. |
| 3.6.8.2 | These first 8 weeks shall not be included in the notice period. There is no provision for payment in lieu of this initial 8-week period. Upon request of the employee, the marketing period may be reduced so as to allow for the advancement of the lay-off date. | Ces 8 premières semaines ne devront pas faire partie de la période de préavis. Il n'existe pas de disposition qui permette un montant forfaitaire en remplacement de cette période initiale de 8 semaines. À la demande de l'employé, la période de marketing peut être réduite pour permettre que la mise en disponibilité se fasse plus tôt. |
| 3.6.8.3 | When an employee receives notice that he/she will be impacted by a Work Force Adjustment situation, the employee shall be provided with all the necessary information about the WFA process and provisions as well as his/her personal Pay and Benefits information. | Lorsqu'un employé est informé qu'il sera touché par une situation de réaménagement des effectifs, l'employé doit recevoir toute l'information nécessaire sur le processus de RE et les dispositions applicables, ainsi que ses renseignements personnels liés à la rémunération et aux avantages sociaux. |
| 3.6.8.4 | A surplus employee may choose to increase the marketing period from 8 to 12 weeks, however the additional 4 weeks will be deducted from the notice period referred to in 3.6.13.1. The surplus employee must advise NRC in writing of his decision to extend the marketing period before the start of the marketing period otherwise the 8 weeks marketing period will apply. | Un employé excédentaire peut choisir de faire passer sa période de marketing de 8 à 12 semaines, toutefois les 4 semaines supplémentaires seront déduites de la période de préavis prévue au sous-alinéa 3.6.13.1. L'employé excédentaire doit aviser le CNRC par écrit de sa décision de prolonger la période de marketing avant le début de la période de marketing, autrement une période de marketing de 8 semaines s'appliquera. |
| 3.6.8.5 | Surplus employees must decide whether they wish to be marketed for other positions and inform the responsible Human Resources Generalist of their decision as soon as possible. | Les employés excédentaires doivent décider s'ils désirent renoncer à la période de marketing pour d'autres postes et ils doivent informer le généraliste responsable en ressources humaines de leur décision le plus rapidement possible. |
| | (a) The employee may decide not to be marketed. In such a case, the employee shall continue to work until his/her lay-off date at which time he/she shall be eligible for lay-off benefits as per section 3.6.13.1. | a) L'employé peut renoncer à la période de marketing. Dans ce cas, l'employé devra continuer à travailler jusqu'à sa date de mise en disponibilité où il devra être admissible à des indemnités de mise en disponibilité en vertu du sous-alinéa 3.6.13.1. |
| | (b) The employee may decide to be marketed. In such a case, the employee must provide an up-to-date résumé to the local HR office. The résumé will be entered into a central registry of all surplus employees for marketing purposes. | (b) L'employé peut décider d'accepter la période de marketing. Dans ce cas, l'employé doit fournir un curriculum vitae (CV) à jour au bureau local des RH. Le curriculum vitae sera entré dans le registre central des «employés excédentaires» à des fins de marketing. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------------|---|--|
| 3.6.8.6 | During the marketing period, the NRC shall make every reasonable effort to find an appropriate position for the surplus employee and shall provide the employee with updates pursuant to paragraph 3.6.4.2. i). | Au cours de la période de marketing, le CNRC devra déployer tous les efforts nécessaires pour trouver un poste approprié à l'employé excédentaire et devra lui fournir régulièrement des mises à jour, conformément au sous-alinéa 3.6.4.2.i). |
| 3.6.8.7 | During the marketing period, the NRC shall inform the employee of all positions for potential appointment when they become available across NRC. The employee may be appointed to an appropriate position with his/her consent for which the employee meets the screening criteria and key competencies. | Au cours de la période de marketing, le CNRC devra aviser l'employé de tous les postes disponibles au sein du CNRC pour une nomination possible. L'employé peut être nommé à un poste pertinent, avec son approbation, pour lequel il répond aux critères de présélection et aux compétences clés. |
| 3.6.8.8 | The cost of travelling to interviews for possible appointments shall be borne by the NRC. Reimbursement shall be consistent with the NRC Travel Directive. | Les frais de déplacement pour se rendre aux entrevues en vue d'une nomination possible seront assumés par le CNRC. Le remboursement de ces frais se fera conformément à la directive sur les voyages du CNRC. |
| 3.6.9 | RETRAINING | RECYCLAGE |
| 3.6.9.1 | To facilitate the appointment of surplus employees, the NRC shall make every reasonable effort to retrain such persons for existing vacancies. | Afin de faciliter la nomination d'employés excédentaires, le CNRC doit déployer tous les efforts raisonnables pour favoriser le recyclage de ces personnes à des postes vacants. |
| 3.6.9.2 | Where an employee does not meet the screening criteria or key competencies associated with a specific appropriate vacant position, but could be trained to meet those requirements, training shall be provided, if: (a) there are no available priority persons who qualify without training for the position in question; (b) subject to operational requirements, training to meet the requirements can be done within a time acceptable to the hiring manager. | Dans les cas où un employé ne répond pas aux critères de présélection ou aux compétences clés liés à un poste vacant approprié, mais pourrait être formé pour satisfaire à ces exigences, une formation doit être offerte, si : (a) il n'y a pas de personne prioritaire disponible se qualifiant pour le poste sans formation; (b) sous réserve des besoins opérationnels, la formation en vue de satisfaire aux exigences peut être offerte dans un délai acceptable pour le gestionnaire recruteur. |
| 3.6.9.3 | The hiring manager is responsible for establishing an appropriate training plan. The training plan should be agreed to and signed by the hiring manager and the employee. | Le gestionnaire recruteur a la responsabilité d'établir un plan de formation approprié. L'employé et le gestionnaire recruteur doivent convenir du plan de formation et le signer. |
| 3.6.9.4 | Once a training plan has been initiated, its continuation and completion are subject to satisfactory performance by the employee. | Lorsqu'un plan de formation a été initié, sa continuation et son achèvement sont sujets à un rendement satisfaisant de l'employé. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------|---|---|
| 3.6.9.5 | While on retraining, a surplus employee remains a continuing employee in their substantive position, is assigned to the new position for the training period, and is entitled to be paid in accordance with his or her substantive position. | Pendant une période de recyclage, un employé excédentaire demeure un employé continu dans son poste d'attache, il est assigné au nouveau poste pour la période de formation et reçoit une rémunération conformément à son poste d'attache. |
| 3.6.9.6 | While on retraining, a surplus employee is considered to be working all or part of their notice period. | Pendant une période de recyclage, un employé excédentaire est considéré comme travaillant en tout ou en partie sa période de préavis |
| 3.6.9.7 | While on retraining in a lower level position, the employee is no longer given priority consideration for other lower level positions. | Pendant une période de recyclage dans un poste de niveau inférieur, un employé ne fait plus l'objet de considération prioritaire pour d'autres postes de niveau inférieur. |
| 3.6.9.8 | The proposed lay-off date shall be extended to the end of the retraining period. | La date proposée de mise en disponibilité sera prolongée jusqu'à la fin de la période de recyclage. |
| 3.6.9.9 | An employee who is unsuccessful in retraining will be returned to their substantive position and may be laid off on the revised lay-off date. | Un employé qui ne répond pas aux exigences de son plan de formation durant une période de recyclage, sera retourné à son poste d'attache et pourrait être mis en disponibilité à la date de mise en disponibilité révisée. |
| 3.6.9.10 | On the successful completion of the retraining plan, the employee will be appointed to the position. | Suivant la réussite du plan de recyclage, l'employé sera nommé au poste. |
| 3.6.10 | REAPPOINTMENT TO THE PUBLIC SERVICE | RENOMINATION À LA FONCTION PUBLIQUE |
| 3.6.10.1 | An individual reappointed to NRC or the Public Service of Canada, as "Public Service" is defined in Schedules I, IV, and V of the <i>Financial Administration Act (FAA)</i> , during the period to be covered by a lump sum payment, will be obliged to reimburse the Receiver General for Canada by an amount representing the period from the effective date of reappointment to the end of the period covered by the lump sum payment. | Une personne nommée de nouveau au CNRC ou à la fonction publique du Canada, telle que celle-ci est définie aux Annexes I, IV et V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)</i> au cours de la période couverte par un paiement forfaitaire sera tenue de rembourser au receveur général du Canada (RG) une somme équivalente à la rémunération touchée pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination à la fin de la période couverte par le paiement forfaitaire. |
| 3.6.11 | SALARY PROTECTION | PROTECTION SALARIALE |
| 3.6.11.1 | When an employee is appointed to an NRC position with a lower maximum rate of pay than the position from which the employee was declared surplus, the employee shall continue to receive all pay entitlements provided by the collective agreement or the compensation plan (for un-represented employees) applicable to the position from which the employee was | Lorsqu'un employé est nommé à un poste du CNRC dont le taux de traitement maximum est inférieur au taux applicable au poste qu'il occupait lorsque ce dernier a été déclaré excédentaire, il aura droit à la rémunération prévue par la convention collective ou conforme au système de rémunération (pour les employés non représentés) applicable au poste pour lequel l'employé a été |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------|--|---|
| | declared surplus. | déclaré excédentaire. |
| 3.6.11.2 | The employee shall continue to be salary protected until appointed to a position with a maximum rate of pay equal to or higher than the maximum rate of pay of the position from which the employee was declared surplus. | Le salaire de l'employé devra être protégé jusqu'à sa nomination à un poste dont le taux de traitement maximum est égal ou supérieur au taux maximum applicable au poste qu'il occupait lorsqu'il a été déclaré excédentaire. |
| 3.6.11.3 | If the employee is appointed to 1 or more other positions having a lower maximum rate of pay during the salary protection period, the employee will continue to be paid at the rate established pursuant to the above. | Si l'employé est affecté à un ou plusieurs postes qui comportent un taux de rémunération maximal inférieur au cours de la période de protection salariale, il continuera d'être rémunéré au taux établi comme ci-dessus. |
| 3.6.12 | RELOCATION | RÉINSTALLATION |
| 3.6.12.1 | Relocation of a surplus employee shall be undertaken when the individual, in accepting an appointment to an appropriate position, indicates his/her willingness to relocate. | La réinstallation d'un employé excédentaire doit être entreprise lorsque ce dernier accepte une nomination à un poste approprié et indique son consentement à être réinstallé. |
| 3.6.12.2 | For the purposes of the NJC Relocation Directive, surplus employees who relocate under this Policy shall be deemed to be employees on employer-requested relocations. The general rule on minimum distances for relocation applies. | Aux fins de la Directive sur la réinstallation du CNM, les employés excédentaires qui sont réinstallés en vertu de la présente politique doivent être considérés comme des employés en réinstallation à la demande de l'employeur. La règle générale sur les distances minimales de réinstallation s'applique. |
| 3.6.13 | LAY-OFF BENEFITS | INDEMNITÉS DE MISE EN DISPONIBILITÉ |
| 3.6.13.1 | An employee who is identified as surplus is entitled to receive lay-off benefits which include: | Un employé que l'on a déterminé comme excédentaire a le droit de recevoir des indemnités de mise en disponibilité qui comprennent : |
| | <ul style="list-style-type: none"> a notice period of 20 weeks plus one week for every year of continuous service or portion thereof; <p>the 20 week portion of the notice period shall be reduced to 16 weeks should a surplus employee choose the option of a 12 week marketing period;</p> | <ul style="list-style-type: none"> une période de préavis de 20 semaines plus une semaine pour chaque année d'emploi continu ou l'équivalent pour une année partielle; <p>La période de 20 semaines de la période de préavis sera réduite à 16 semaines si un employé excédentaire choisit l'option d'une période de marketing de 12 semaines;</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> an outplacement benefit equivalent to 8 weeks' pay or \$8,000 whichever is greater; | <ul style="list-style-type: none"> une indemnité de remplacement équivalente à 8 semaines de salaire ou à 8 000 \$, le montant le plus élevé; |
| | <ul style="list-style-type: none"> severance pay on lay-off at the substantive rate of pay, unless otherwise specified in the applicable collective agreement or compensation plan (for un-represented | <ul style="list-style-type: none"> une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité au taux de rémunération du poste d'attache, à moins de dispositions contraires prévues dans la convention collective |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | employees). | applicable ou dans le régime de rémunération (pour les employés non représentés). |
|-----------------|---|---|
| | The maximum total benefits to which a surplus employee is entitled under this policy shall be an amount not exceeding the equivalent of 70 weeks of pay. In cases where a surplus employee has opted to receive the \$8,000.00 versus the 8 weeks' pay as an outplacement benefit, the \$8,000.00 will be deemed to represent 8 weeks' pay for the purpose of determining the maximum 70 weeks of pay entitlement. | L'indemnité maximum qu'un employé excédentaire peut recevoir, dans le cadre de la présente politique, ne devra pas excéder 70 semaines. Dans le cas où l'employé excédentaire choisit de recevoir le montant de 8 000 \$ au lieu du salaire de huit semaines comme indemnité de remplacement, le montant de 8 000 \$ devra représenter un salaire de huit semaines afin de déterminer l'allocation maximale des 70 semaines de salaire. |
| 3.6.13.2 | The effective date used to calculate lay-off benefits shall be the first day following completion of the initial 8 weeks of the marketing period. | La date d'entrée en vigueur utilisée pour calculer les indemnités de mise en disponibilité devra correspondre à la première date qui suit la fin des 8 semaines initiales de la période de marketing. |
| 3.6.13.3 | Should a surplus employee sever the employment relationship with the NRC prior to the original lay-off date, it will not be considered a resignation and the lay-off date shall be revised to coincide with the new departure date. | Si un employé excédentaire met fin à la relation d'emploi avec le CNRC avant la date originale de mise en disponibilité, ceci ne sera pas considéré comme une démission et la date de mise en disponibilité sera révisée pour coïncider avec la nouvelle date de départ. |
| 3.6.13.4 | Should a surplus employee accept an assignment opportunity, his/her lay-off date shall be revised to coincide with the end of the assignment. If that employee subsequently decides to terminate the assignment early and sever the relationship with the NRC prior to this revised lay-off date, it shall not be considered a resignation and the lay-off date shall be revised again to coincide with the new departure date. | Si un employé excédentaire accepte une possibilité d'affectation, sa date de mise en disponibilité sera révisée de façon à correspondre avec la fin de l'affectation. Si cet employé décide de mettre fin à son affectation avant la fin prévue, et de mettre fin à sa relation avec le CNRC avant la date révisée de mise en disponibilité, cette situation ne sera pas considérée comme une démission et la date de mise en disponibilité sera de nouveau révisée pour coïncider avec la nouvelle date de départ. |
| 3.6.13.5 | For the purposes of 3.6.13.3 and 3.6.13.4, the employee shall be entitled, effective the revised lay-off date, to the balance of all lay-off benefits under this Policy. | Aux fins des sous-alinéas 3.6.13.3 et 3.6.13.4, l'employé aura droit, à partir de la date révisée de sa mise en disponibilité, au solde de ses indemnités de mise en disponibilité en vertu de la présente politique. |
| 3.6.13.6 | A surplus employee may indicate at any time prior to their lay-off date how they wish to receive the lay-off benefits outlined above (i.e. all in one calendar year or over two calendar years) | Un employé excédentaire peut mentionner, à n'importe quel moment avant sa date de mise en disponibilité, de quelle façon il désire recevoir ses indemnités de mise en disponibilité, tel que mentionné ci-dessus (c.-à-d. les recevoir au complet au cours d'une année civile ou réparties sur deux années civiles). |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|-----------------|--|---|
| 3.6.13.7 | The employee's notice period entitlement, comprised of either notice worked, a lump sum in lieu of notice or a combination thereof, will be reduced as necessary to maintain a cap of 70 weeks of pay entitlement. | La période de préavis de l'employé, qu'elle soit travaillée, payée sous forme d'un paiement forfaitaire ou une combinaison des deux, sera réduite, si cela est nécessaire, afin de ne pas dépasser l'allocation des 70 semaines de salaire. |
| 3.6.13.8 | Subject to article 3.6.10, an employee laid-off from NRC is entitled to apply for internal NRC competitions for which they meet the screening criteria, as an internal applicant, for a period of 4 weeks following the lay-off date. This provision does not infer any priority consideration for appointment. It is the responsibility of NRC to provide laid-off employees who are interested in reappointment to NRC with access to internal job postings. | Sous réserve du sous-alinéa 3.6.10, un employé mis en disponibilité par le CNRC peut soumettre sa candidature à des concours internes du CNRC pour lesquels il répond aux critères de présélection, en tant que candidat interne, pour une période de 4 semaines suivant la date de mise en disponibilité. Cette disposition ne donne pas droit à une considération prioritaire de nomination. Il est de la responsabilité du CNRC de fournir aux employés mis en disponibilité qui sont intéressés à une nouvelle nomination au CNRC, l'accès aux affichages de postes internes. |
| 3.6.14 | NOTICE PERIOD | PÉRIODE DE PRÉAVIS |
| 3.6.14.1 | In the event that the DG chooses not to have the employee work the notice period in part or in full, a lump sum payment equivalent to the employee's regular pay for the notice period not worked will be paid. This sum will be deemed to meet the notification requirement of this policy. | Si le DG décide que l'employé ne travaillera pas pendant la totalité ou une partie de la période de préavis, un paiement forfaitaire équivalent à la rémunération régulière de l'employé pour la période de préavis lui sera payé. Cette somme sera réputée satisfaisante aux exigences de cette politique en matière de préavis. |
| 3.6.14.2 | A surplus employee whose employment is terminated prior to the lay-off date specified by NRC will receive a lump-sum payment in lieu of the notice period equivalent to the employee's regular pay for the unworked portion of the notice period, an outplacement benefit, and severance pay on lay-off as per the applicable collective agreement or compensation plan (for un-represented employees). | Un employé excédentaire qui cesse son emploi avant la date de mise en disponibilité établie par le CNRC, recevra, au lieu d'un préavis, un paiement forfaitaire équivalent à la rémunération régulière de l'employé pour la partie non travaillée de la période de préavis, une prestation de remplacement et une indemnité de départ pour la mise en disponibilité selon les dispositions de la convention collective ou régime de rémunération (pour les employés non représentés). |
| 3.6.15 | OUTPLACEMENT BENEFIT | INDEMNITÉS DE REMPLACEMENT |
| 3.6.15.1 | A surplus employee will have the option of receiving an additional 8 weeks' pay or \$8,000, whichever is greater, in order to benefit from individual outplacement counselling. The employee may use the services of the outplacement counselling firm of their choice. An employee may choose to access this benefit as soon as declared surplus. | Un employé excédentaire pourra avoir le choix de recevoir une rémunération supplémentaire de 8 semaines ou 8 000 \$, le montant le plus élevé, afin de recevoir du counseling individuel de remplacement. L'employé peut utiliser les services d'un expert conseil en remplacement de son choix. Un employé peut choisir d'utiliser ces services dès que son poste est déclaré excédentaire. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|-----------------|---|--|
| 3.6.15.2 | Surplus employees who choose to use some or all of the outplacement benefits before the lay-off date will be required to produce original receipts for services rendered in order to qualify for this reimbursement. Any unused balance shall be paid upon layoff. | Les employés excédentaires qui choisissent d'utiliser en tout ou en partie les indemnités de remplacement avant la date de mise en disponibilité devront présenter les reçus originaux pour les services rendus afin d'être admissibles à un remboursement. Tout solde non utilisé leur sera payé dès la mise en disponibilité. |
| 3.6.15.3 | The Council shall not recover any payments made to an employee who chooses to access the outplacement counselling benefit prior to the lay-off date and who subsequently finds alternate employment. | Le Conseil ne recouvrera aucun paiement fait à un employé qui choisit d'avoir recours à du counseling aux fins de remplacement avant sa mise en disponibilité et qui, par la suite, trouve un autre emploi. |
| 3.6.16 | SEVERANCE PAY | INDEMNITÉ DE DÉPART |
| 3.6.16.1 | An employee shall receive severance pay on lay-off at the substantive rate of pay, unless otherwise specified in the applicable collective agreement or compensation plan (for un-represented employees). | Un employé recevra une indemnité de départ pour la mise en disponibilité au taux de rémunération du poste d'attache, à moins de dispositions contraires prévues dans la convention collective applicable ou dans le régime de rémunération (pour les employés non représentés). |
| 3.6.17 | RETENTION PAYMENT | PRIME DE MAINTIEN EN FONCTIONS |
| 3.6.17.1 | This payment is to be used in exceptional circumstances where it is determined by the responsible DG, and subject to the approval of the President or responsible VP, that an incentive is required to retain the services of a/some surplus employee(s) to meet specific operational needs. | Une telle prime ne doit être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve de l'approbation du président ou du vice-président responsable, lorsqu'un DG décide qu'une incitation monétaire est nécessaire, pour retenir les services de certains employés excédentaires afin de combler des besoins opérationnels particuliers. |
| 3.6.17.2 | In such situations, and provided that the employee provides services for the entire retention period, an employee shall be paid a lump sum payment equivalent to the employee's notice period entitlement, outplacement benefit provided by this policy, and severance pay on lay-off in accordance with the applicable collective agreement or compensation plan (for un-represented employees). An employee who fails to provide services for the entire retention period shall not receive a retention payment. Such lump sum payment will be subject to a 70 week cap of pay entitlement. | Dans un tel cas et pourvu que l'employé travaille pendant toute la période de maintien, un employé devra recevoir un montant forfaitaire équivalent à la période de préavis à laquelle il est admissible, les indemnités de remplacement prévues par cette politique ainsi que l'indemnité de départ en vertu de la convention collective ou du régime de rémunération (pour les employés non représentés) applicable. Un employé qui démissionne avant la fin de sa période de maintien, ne devra recevoir aucune prime de maintien des fonctions. Ce montant forfaitaire sera assujéti au plafonnement de 70 semaines. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| | | |
|----------|---|--|
| 3.6.17.3 | Such an employee would be eligible for appointment to other positions within NRC subject to the receiving manager's ability to accommodate a reporting date subsequent to the period during which the employee's services are required. An employee who is appointed to another position within NRC will not receive a retention payment. An employee subject to a retention payment who does not wish to be considered for appointment to other positions within NRC may waive his/her eligibility for such consideration. | Un tel employé est admissible à être nommé à d'autres postes au CNRC, à condition que le gestionnaire responsable puisse accommoder une date d'entrée en fonction subséquente à la période de maintien en fonction. Un employé nommé dans un autre poste au CNRC, ne recevra pas de prime de maintien en fonctions. Un employé assujéti à une prime de maintien en fonctions qui ne désire pas être considéré pour des nominations au sein du CNRC, peut renoncer à son droit. |
| 3.6.18 | LEAVE WITHOUT PAY OPTION | OPTION : CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION |
| 3.6.18.1 | At the employee's request and at the discretion of NRC, subject to the "leave without pay for other reasons" provision of the relevant collective agreement or compensation plan (for un-represented employees) leave without pay not exceeding 2 years may be approved at any time prior to the lay-off date. During this leave, the employee shall not be marketed for alternate employment but remains eligible for appointment on a priority basis. | A la demande d'un employé, le CNRC peut, à sa discrétion, approuver un congé sans solde, jusqu'à concurrence de deux années à tout moment avant la date de mise en disponibilité et en vertu des dispositions des congés non payés pour d'autres motifs de la convention collective ou du régime de rémunération (pour les employés non représentés). Au cours de ce congé, l'employé devra renoncer à la période de marketing pour d'autre emploi, mais demeure admissible aux nominations selon la priorité. |
| 3.6.18.2 | The employee or the NRC may terminate the leave without pay arrangement at any time. In such cases the employee shall be paid the balance of any lay-off benefits as per clause 3.6.13 on the lay-off date. | L'employé ou le CNRC peut mettre fin à l'entente de congé sans rémunération en tout temps. Dans ce cas, on devra payer l'employé le solde de toutes les indemnités de mise en disponibilité en vertu de l'alinéa 3.6.13 à la date de mise en disponibilité. |
| 3.6.18.3 | An employee who chooses this option shall assume a liability for pension contributions, death benefit and disability premiums. | Un employé qui choisit cette option sera responsable de verser les cotisations pour sa pension, des prestations de décès et les primes pour invalidité. |
| 3.6.19 | REDRESS | RECOURS |
| 3.6.19.1 | An employee who feels aggrieved due to an alleged violation of this policy is entitled to present a grievance at each level of the grievance process, up to and including the final level. | Un employé qui se sent injustement traité en raison d'une infraction présumée à cette politique a le droit de présenter un grief à chaque étape de la procédure de règlement des griefs jusque et y compris l'étape finale. |
| 3.6.19.2 | Employees represented by a certified bargaining agent may also have access to arbitration as per the collective agreement or compensation plan (for un-represented employees) on all processes mentioned in this policy. | Les employés représentés par un agent négociateur accrédité ont aussi accès à la procédure d'arbitrage conformément à la convention collective ou au régime de rémunération (pour les employés non représentés) pour tous les processus mentionnés dans la présente politique. |

| | | | |
|-------------|--------------------------|-------------|---------------------------------------|
| CHAPTER 3 | Human Resources Planning | CHAPITRE 3 | Planification des ressources humaines |
| SECTION 3.6 | Work Force Adjustment | SECTION 3.6 | Le réaménagement des effectifs |

| 3.6.20 | EMPLOYMENT REFERENCES | RÉFÉRENCES EN MATIÈRE D'EMPLOI |
|-----------------|---|---|
| 3.6.20.1 | On application by an employee, NRC shall provide employment references to a prospective employer or to the employee for presentation to a prospective employer. The reference shall indicate the length of service, principal duties and responsibilities and performance of such duties. | Sur demande d'un employé, le CNRC doit fournir des références sur cet employé à un employeur possible ou à l'employé lui-même pour qu'il puisse les présenter à un employeur possible. Ces références incluront la durée des services, les fonctions et responsabilités principales ainsi que le rendement. |
| 3.6.21 | CYCLICAL REVIEW PERIOD | EXAMEN PÉRIODIQUE |
| 3.6.21.1 | The WFA Policy shall be negotiated on a 3 year cycle from the date of the coming into effect of the Policy by the bargaining agents and the Council. | La politique sur le réaménagement des effectifs devra être négociée à tous les 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de celle-ci. |