

## Le réaménagement des effectifs : questions et réponses

adaptées à partir d'un document préparé par le Conseil national mixte

### Q1. À qui s'applique le réaménagement des effectifs?

Tous les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, syndiqués ou non, sauf les membres du personnel de direction (EX) et certains autres cadres auxquels s'appliquerait la *Politique de transition dans la carrière pour les cadres de direction*, sont touchés par les ententes sur le réaménagement des effectifs. Lorsque le Conseil du Trésor est l'employeur, ces ententes sont jointes en annexe aux conventions collectives conclues avec les agents négociateurs (p. ex. ACEP, AFPC, IPFPC), ou à titre de Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) du Conseil national mixte (CNM). Certains employeurs visés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, y compris l'Agence du revenu du Canada, appliquent leurs propres ententes sur le réaménagement des effectifs dans le cadre de leurs conventions collectives.

### Q2. Qu'est-il offert à un employé nommé pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs?

Les ententes sur le réaménagement des effectifs mettent l'accent sur la continuité de l'emploi. Chacune des ententes courantes sur le réaménagement des effectifs fait en sorte que, dans la mesure du possible, les employés nommés pour une période indéterminée aient toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

1. Aux termes des ententes sur le réaménagement des effectifs, tous les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs, et pour lesquels l'administrateur général sait qu'il y a des emplois disponibles ou peut en faire la prévision, se verront garantir par écrit qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite.
2. Des dispositions sont aussi incluses afin de tenir compte des circonstances dans lesquelles l'administrateur général prend la décision de ne pas garantir d'offre d'emploi raisonnable. Quand aucune garantie n'est offerte dans l'administration publique centrale, les employés doivent se voir accorder une période de 120 jours, qu'on appelle la période ouvrant droit aux options, pour choisir l'une des trois options possibles de soutien à la transition décrites à la partie VI des ententes sur le réaménagement des effectifs, *Options offertes aux employé-e-s*.

### Q3. Qu'est-ce qu'une offre d'emploi raisonnable?

Une offre d'emploi raisonnable est une offre d'emploi de durée indéterminée dans l'administration publique centrale qui se situe habituellement au niveau actuel de l'employé, mais qui, dans certains cas, peut être à un poste de niveau inférieur, mais assortie d'une protection salariale.

Le ministère essaiera de faire coïncider les compétences de l'employé, son expérience, ses intérêts et sa région de déménagement préférée avec l'offre d'emploi raisonnable. Dans certaines circonstances toutefois, un emploi vacant à un autre endroit pourrait être considéré comme une

offre d'emploi raisonnable, étant donné qu'il n'est pas garanti qu'un emploi sera trouvé dans la région locale. Un employé qui est déclaré excédentaire doit pouvoir suivre une formation, il doit collaborer aux efforts de placement et ne doit pas restreindre indûment sa mobilité.

**Q4. Qu'est-ce que la protection salariale? Que signifie-t-elle dans le cadre d'une offre d'emploi raisonnable?**

Les salaires des employés excédentaires et mis en disponibilité qui sont nommés à des postes de niveau inférieur aux termes d'ententes sur le réaménagement des effectifs sont protégés conformément à leurs conventions collectives. À ce titre, le salaire de l'employé est protégé jusqu'à ce qu'il soit nommé à un poste dont le salaire équivaut au taux de rémunération maximal de son poste d'attache antérieur ou jusqu'à ce qu'il refuse une offre de poste dont le salaire équivaut au maximum des anciens groupe et niveau, habituellement dans la même région. La protection salariale se poursuivra même si l'employé quitte volontairement le poste pour accepter un poste équivalent ou supérieur pas encore au niveau antérieur.

**Q5. Quels facteurs l'administrateur général prend-il en considération quand il détermine s'il faut offrir ou non une garantie d'offre d'emploi raisonnable?**

Les administrateurs généraux n'envisagent des exemptions à la garantie d'offre d'emploi raisonnable que dans les cas où il est peu probable qu'un autre poste à la fonction publique puisse être trouvé pour un employé touché dans une période d'un an.

Les exemptions à cette garantie surviendraient habituellement seulement lorsque :

1. l'administration publique centrale n'utilise plus les compétences de l'employé touché;
2. les compétences de l'employé touché sont très spécialisées, et un recyclage professionnel coûterait très cher ou serait inopportun;
3. le milieu de travail est dans une région éloignée où la présence du gouvernement fédéral est très limitée.

À la demande de l'employé, l'administrateur général précisera par écrit pourquoi il ne garantit pas d'offre d'emploi raisonnable.

**Q7. Pendant combien de temps une garantie d'offre d'emploi raisonnable est-elle en vigueur?**

Un employé qui obtient une garantie écrite d'offre d'emploi raisonnable demeure excédentaire jusqu'à ce qu'il soit nommé à un autre poste pour une durée indéterminée, qu'il soit mis en disponibilité, ou qu'il choisisse de démissionner. Des employés pourraient recevoir une offre d'emploi raisonnable dès le premier jour où ils sont excédentaires, ou plus tard, étant donné qu'il n'existe pas de période limite.

Si un employé refuse une offre d'emploi raisonnable, il peut être mis en disponibilité, pourvu que la mise en disponibilité survienne au plus tôt six mois après la date à laquelle il est devenu excédentaire.

**Q8. Quelles dispositions du réaménagement des effectifs s'appliquent aux employés auxquels aucune offre d'emploi raisonnable n'est garantie?**

Les employés qui n'ont pas de garantie écrite d'offre d'emploi raisonnable se verront à la place accorder par écrit une période de 120 jours pour choisir l'une des trois options suivantes :

**Option A** : une période d'un an à titre d'employé excédentaire pour trouver un autre poste;

**Option B** : une offre de mesure de soutien à la transition (MST), soit un paiement forfaitaire proportionnel aux années de service;

**Option C** : l'offre d'une somme équivalant à la MST, en sus d'une indemnité pour études.

Pour plus de détails, lire les dispositions particulières prévues à la **partie VI** des ententes pertinentes sur le réaménagement des effectifs (pour les membres de l'ACEP, voir la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte :

<http://njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?did=12&dlabel=wfad-dre&lang=fra&merge=2&slabel=index>)

**Q9. Qu'entend-on par ÉCHANGES DE POSTES, et dans quelles circonstances cela est-il possible?**

Les ententes sur le réaménagement des effectifs comportent une disposition en vertu de laquelle un employé *optant* qui souhaite demeurer dans l'administration publique centrale peut effectuer un échange lui permettant d'occuper le poste d'un employé non touché qui est prêt à quitter l'administration publique centrale en se prévalant d'une MST ou d'une indemnité d'études. Un employé optant est un employé qui n'a pas reçu de garantie d'offre d'emploi raisonnable et à qui on a accordé une période de 120 jours pour choisir entre trois options de soutien à la transition. La gestion décidera si l'échange proposé fera en sorte que les compétences requises seront retenues pour satisfaire aux besoins continus d'un poste inchangé.

Les conditions suivantes s'appliquent alors :

1. La disposition relative aux échanges s'applique de la même manière que les autres dispositions des conventions collectives.
2. Tous les ministères doivent participer au processus d'échange de postes.
3. Le processus est limité à la période dont dispose l'employé optant pour faire un choix (120 jours).
4. L'employé optant (dont le poste de titularisation est éliminé) doit satisfaire aux exigences du poste faisant l'objet de l'échange.
5. Cette solution peut permettre à l'employé d'obtenir un poste rapidement et de faire des économies lorsque le poste considéré est approprié.
6. L'échange doit avoir lieu à une date précise *qui convient au ministère*. Aucune contrepartie future n'est admise.

---

**Q10. Quelles dispositions du réaménagement des effectifs s'appliquent quand des tâches ministérielles sont transférées à un employeur distinct ou à l'extérieur de l'administration publique centrale?**

Quand des tâches ministérielles sont transférées à un employeur distinct ou à l'extérieur de l'administration publique centrale, les employés, en vertu de la partie VII des ententes sur le réaménagement des effectifs, ont accès à des dispositions qui portent en particulier sur trois genres d'initiatives éventuelles de diversification des modes de prestation de services. Les employés touchés par une décision de transfert de tâches ou d'activités de l'administration publique centrale à un organisme ou à une société qui est un employeur distinct ou qui est extérieur à l'administration publique centrale ont accès à des dispositions particulières conçues pour tenir compte de l'arrangement offert. Pour plus de précisions, prière de consulter les dispositions prévues à la partie VII des ententes sur le réaménagement des effectifs.

**Q11. Dans le cas d'une offre d'emploi raisonnable en vue d'une réaffectation, quelle est l'étendue de la région géographique envisagée?**

Aux termes des ententes sur le réaménagement des effectifs, l'offre d'emploi raisonnable concerne un poste situé dans la zone d'affectation de l'employé, au sens de la *Directive sur les voyages* et de la *Directive sur la réinstallation intégrée* du Conseil national mixte (CNM). Les ministères concernés doivent communiquer avec les membres de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) responsables du système d'administration des priorités afin de trouver des postes situés dans la région privilégiée par les employés, mais ces derniers sont censés être disposés à se rendre là où le poste est situé.

**Q12. Les offres d'emploi d'employeurs distincts, comme l'Agence du revenu du Canada, constituent-elles des offres d'emploi raisonnables?**

De façon générale, une offre d'emploi faite à un employé excédentaire par un employeur mentionné à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut être considérée comme une offre d'emploi raisonnable si elle respecte les critères de l'offre d'emploi raisonnable précisés dans la section *Définitions* des ententes sur le réaménagement des effectifs.

Dans les situations découlant d'une autre initiative, les modalités des emplois offerts par les employeurs distincts énumérés à la partie VII des ententes sur le réaménagement des effectifs servent à classer le genre d'offre émanant de ces employeurs. Les ententes sur le réaménagement des effectifs (partie VII) prévoient trois catégories d'emploi : les deux premières sont réputées comme constituant des offres raisonnables. Pour plus de précisions, il convient d'examiner les trois catégories mentionnées à la partie VII des ententes sur le réaménagement des effectifs.

**Q13. Qu'en est-il lorsqu'il y a réinstallation d'une unité de travail.**

Lorsqu'un employé est touché parce que son unité de travail doit être transférée à une distance supérieure à ce que l'on considère être une distance normale aux fins des déplacements quotidiens, les ententes sur le réaménagement des effectifs prévoient que l'employé en sera avisé par écrit au moyen d'une lettre lui indiquant que son unité de travail sera réinstallée ailleurs. Cette lettre lui accordera en outre un délai de six mois pour décider s'il souhaite conserver son poste ou être déclaré excédentaire.

Si l'employé décide de ne pas être réinstallé, l'administrateur général, après examen de tous les facteurs pertinents, écrira à l'employé pour lui donner une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou lui offrir les options prévues à la partie VI des ententes sur le réaménagement des effectifs. Il se peut que le poste de l'employé au nouvel endroit où se trouve son unité lui soit offert à titre d'offre d'emploi raisonnable si aucun emploi n'est disponible dans la région qu'il privilégie.

**Q14. Qu'arrive-t-il si un employé est en congé lors du réaménagement des effectifs dans son ministère?**

Si l'employé est en congé sans solde et que son poste n'est pas doté pour une période indéterminée, cet employé doit être informé de la situation au même moment que les autres employés touchés. La décision à savoir si on lui accordera une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou les options aux termes des ententes sur le réaménagement des effectifs ne sera prise qu'au moment où il reprendra le travail à la fin du congé.

Toutefois, si l'employé est en congé sans solde depuis plus d'un an et que son poste a subséquemment été doté pour une période indéterminée, cet employé devrait normalement se voir accorder une priorité de congé. L'entente sur le réaménagement des effectifs ne s'appliquerait pas dans de telles circonstances.

**Q15. Quels sont les droits d'un employé nommé pour une période déterminée en cas de réaménagement des effectifs?**

Les règles varient d'une organisation à l'autre. L'article 7 de la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée* du Conseil du Trésor énonce des précisions sur la comptabilisation de la période de travail après laquelle ces employés deviennent nommés pour une période indéterminée et sur les avis connexes que doivent envoyer les organismes assujettis à cette politique (LRTFP, 1-1). Les employeurs distincts ont leurs propres politiques sur l'emploi pour une période déterminée, qui peuvent différer de la politique du Conseil du Trésor. Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur les règles relatives au réaménagement des effectifs dans un organisme donné auprès du gestionnaire local ou du conseiller en ressources humaines.

**Q16. Si un employé est déclaré excédentaire, de quelle manière peut-il accroître ses chances de trouver un emploi?**

Les employés qui veulent être réaffectés doivent, eux aussi, contribuer à trouver une solution à leur situation. Ils devraient donc participer activement au processus de réaffectation.

1. Ils doivent veiller à fournir des renseignements à jour,
2. être disponibles pour passer des entrevues et
3. examiner soigneusement toutes les possibilités d'emploi ;
4. les employés doivent connaître les droits et les obligations associés à leur situation de priorité et
5. doivent aussi faire appel aux ressources ministérielles pertinentes (gestionnaires, conseillers en RH, etc.) ainsi qu'aux services de réorientation professionnelle offerts.

**Q17. Quels services d'orientation spéciaux sont prévus pour les employés touchés ou déclarés excédentaires dans le contexte du réaménagement des effectifs?**

Il est exigé dans les différentes ententes sur le réaménagement des effectifs que *les ministères fournissent aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible*. De plus, les ministères doivent affecter un conseiller à chaque employé optant, employé excédentaire et personne mise à pied pour toute la durée du processus.

L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

1. le réaménagement des effectifs et ses effets sur les particuliers;
2. la directive sur le réaménagement des effectifs;
3. le système d'administration des priorités de la CFP et son fonctionnement, envisagé du point de vue des employés;
4. l'établissement d'un curriculum vitae;
5. la préparation à une entrevue avec la CFP;
6. les droits et obligations de l'employé;
7. la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques et les années de service);
8. les autres possibilités qui s'offrent à l'employé (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité si l'employé a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, démission, mise en disponibilité accélérée);
9. les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
10. la signification des expressions suivantes : garantie d'offre d'emploi raisonnable, priorité de fonctionnaire excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable, mesure de soutien à la transition et indemnité d'études;
11. les Centres de ressources humaines du Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche); la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
12. 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;
13. le refus d'une offre d'emploi raisonnable de la part de l'employé, ce qui constitue un risque à l'égard de ses possibilités de se recycler et de demeurer employé.

**Q18. Si une personne retourne à l'administration publique centrale après avoir reçu un paiement forfaitaire à la suite d'un réaménagement des effectifs, quelles sont les règles applicables?**

Si un employé reçoit un paiement forfaitaire lié au réaménagement des effectifs (y compris la rémunération en remplacement de la période excédentaire, une mesure de soutien à la transition, une indemnité d'études en vertu d'une entente sur le réaménagement des effectifs, un paiement forfaitaire en vertu de la Politique de transition dans la carrière pour les cadres de transition ou encore un supplément, une prime de maintien en fonction ou un paiement spécial dans le cadre d'une initiative de diversification des modes d'exécution aux termes d'une entente sur le réaménagement des effectifs), il doit le signaler dans le cadre de ses démarches en vue de redevenir membre de l'administration publique centrale. Il devra rembourser un montant

proportionnel à la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination à la fin de la période visée par le paiement forfaitaire total. D'autres conditions peuvent être applicables dans certaines circonstances. L'employé communiquera avec son conseiller en rémunération s'il souhaite obtenir de plus amples renseignements.

**Q19. Quelles sont les responsabilités de l'employeur en ce qui a trait au recyclage en vue de la nomination à des postes vacants des employés qui ont été déclarés touchés ou excédentaires selon la DRE?**

La Partie IV de la DRE prévoit que votre ministère doit faire tous les efforts raisonnables pour recycler les employés touchés et excédentaires et les personnes mises en disponibilité en vue d'une nomination à un poste vacant ou censé devenir vacant. Il est de votre responsabilité et de celle de votre ministère d'identifier les possibilités de recyclage. Lorsqu'une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général de votre ministère approuvera un recyclage allant jusqu'à deux ans.

L'ACEP est d'avis que si vous avez droit au recyclage en vue d'une nomination à des postes vacants et que vous identifiez un poste que vous pourriez occuper à la suite d'un recyclage raisonnable, l'employeur doit alors envisager votre nomination et vous accorder un recyclage allant jusqu'à deux ans. Si l'employeur refuse de vous accorder une possibilité de recyclage pour un poste vacant que vous pourriez occuper, veuillez communiquer avec l'ACEP.

Pour plus d'information ou l'assistance de *l'Association canadienne des employés professionnels*, vous êtes priés d'appeler ou d'écrire :

**(613) 236-9181/1-800-265-9181**

**Télécopieur: (613) 236-6017**

**[wfad-dre@acep-cape.ca](mailto:wfad-dre@acep-cape.ca)**