



Réaménagement des effectifs

Foire aux questions

Dernière mise à jour : Mars 2025

Table des matières

1. Comment savoir si la Directive sur le réaménagement des effectifs s'applique à moi?4	
2. Comment puis-je savoir si mon poste est en danger avant l'annonce officielle?..... 4	4
3. Que dois-je faire si mon ou ma gestionnaire m'informe, officieusement, que mon poste sera probablement touché?	4
4. Que signifie avoir le statut d'employé-e touché-e?	4
5. Quelle est la différence entre le statut d'employé-e touché-e et celui d'employé-e excédentaire?	5
6. Quelle est la raison d'être de la Directive sur le réaménagement des effectifs?..... 5	5
7. Comment la Directive sur le réaménagement des effectifs peut-elle m'aider si mon organisation réduit ses effectifs?	5
8. Quels sont les facteurs dont l'administrateur-riche général-e tient compte pour déterminer si une garantie d'offre d'emploi raisonnable doit être fournie?	6
9. Qu'est-ce qu'une « offre d'emploi raisonnable »?	6
10. Qu'est-ce qu'une « offre d'emploi raisonnable » dans une situation de diversification des modes d'exécution?	6
11. Lorsqu'une offre d'emploi raisonnable est présentée, quelle est la taille de la zone géographique considérée pour la réaffectation?..... 7	7
12. Une offre d'emploi d'un organisme distinct, comme l'Agence du revenu du Canada, constitue-t-elle une offre d'emploi raisonnable?	7
13. Qu'est-ce que la protection salariale et que signifie-t-elle par rapport à une offre d'emploi raisonnable?..... 8	8
14. Les employé-s excédentaires doivent-ils se présenter au travail? Peut-on leur confier de nouvelles tâches?	8
15. Quelle est la durée de la garantie d'offre d'emploi raisonnable?	8
16. Quelles sont mes options si je ne reçois pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable?..... 9	9
17. Quel est le montant de la mesure de soutien à la transition?	9
18. Qu'est-ce qu'un « échange de postes » et quand peut-il avoir lieu?	10
19. Le processus d'échange de postes a-t-il changé depuis le dernier exercice de réduction des effectifs d'envergure connu sous le nom de Plan d'action pour la réduction du déficit, ou « PARD »?	11

20.	Tous les ministères doivent-ils participer au processus d'échange de postes?	11
21.	Un échange de postes peut-il avoir lieu entre deux ministères?	11
22.	Le recyclage est-il offert dans le cadre d'un échange de postes?	11
23.	Puis-je échanger mon poste contre un autre dont la rémunération est supérieure ou inférieure à la mienne?	12
24.	Est-ce que les employé·es vont continuer de recevoir une rémunération pendant la période de priorité d'excédentaire?	12
25.	Des tâches devraient-elles m'être confiées pendant la période de priorité d'employé·e excédentaire?	12
26.	Quelles sont les autres mesures de protection applicables lorsque le travail d'un ministère est transféré à un employeur distinct?	13
27.	Que se passe-t-il en cas de réinstallation d'une unité de travail?	13
28.	Que se passe-t-il si un·e employé·e est en congé lorsqu'une situation de réaménagement des effectifs se produit dans son ministère?	13
29.	Quels services de counseling particuliers sont offerts aux employé·es touché·es ou excédentaires en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs?	14
30.	Quelles sont les règles applicables aux employé·es qui réintègrent la fonction publique après avoir reçu un paiement forfaitaire?	15
31.	Qu'est-ce qu'un processus de SMPMD?	15
32.	Comment puis-je savoir si je suis touché·e par un processus de SMPMD?	15
33.	Quels critères seront utilisés pour évaluer les employé·es?	16
34.	Quelles mesures puis-je prendre si je crois que les règles n'ont pas été respectées pendant un processus de SMPMD?	16
35.	Est-ce qu'une évaluation du rendement peut être utilisée dans le cadre d'une SMPMD?	17
36.	Les affectations intérimaires ou les postes temporaires offrent-ils une protection contre le réaménagement des effectifs?	17
37.	Si des fonds supplémentaires sont octroyés pour mon programme, mon poste est-il protégé?	17
38.	Puis-je demander une reclassification ou la mise à jour de ma description de poste afin de protéger mon emploi?	18

39.	Que se passe-t-il si je refuse ce que l'employeur considère comme une offre d'emploi raisonnable au motif qu'elle est incompatible avec mon handicap?	18
40.	Si je suis touché-e par un réaménagement des effectifs, quelles options s'offrent à moi en matière d'assurance médicaments?	18
41.	Est-ce que les représentantes et représentants syndicaux pourront assister aux réunions individuelles au cours desquelles les gestionnaires informeront les employé-es de leur statut?	19
42.	Quelle est l'incidence d'un réaménagement des effectifs sur les employé-es nommé-es pour une période déterminée?	19
43.	En cas de réaménagement des effectifs, quels sont les critères d'admissibilité à une exonération de la réduction de la pension?	20
44.	L'indemnité d'étude s'applique-t-elle uniquement aux établissements canadiens ou également aux établissements de l'extérieur du pays?	20
45.	Devons-nous nous attendre à recevoir un avis au cours d'une période en particulier? Une fois cette période écoulée, pouvons-nous présumer que nous ne sommes pas touchés?	20
46.	J'ai eu de la difficulté à obtenir une évaluation des connaissances linguistiques auprès de mon ministère. Qu'est-ce que cela signifie dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la SMPMD?	21

1. Comment savoir si la Directive sur le réaménagement des effectifs s'applique à moi?

La Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte s'applique aux membres EC et TR de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), ainsi qu'aux membres de plusieurs autres syndicats. Vous trouverez une liste des agents négociateurs assujettis à cette directive [ici](#).

Cette directive ne s'applique qu'aux employé·es nommé·es pour une période indéterminée. Les employé·es contractuel·les et les travailleur·ses occasionnel·les ne sont pas visé·es par celle-ci.

2. Comment puis-je savoir si mon poste est en danger avant l'annonce officielle?

Les décisions officielles ne sont pas divulguées d'avance, mais les rapports internes, les plans d'affaires, ou les consultations donnent parfois des indices. Si vous entendez parler de changements à des programmes, d'automatisation ou de recours à la sous-traitance, il peut être utile de demander à la direction de faire preuve de transparence ou de demander conseil à votre section locale ou à votre agent·e des relations de travail.

3. Que dois-je faire si mon ou ma gestionnaire m'informe, officieusement, que mon poste sera probablement touché?

Dans ce cas, prenez l'information au sérieux, mais faites preuve de prudence. Consignez la conversation et demandez une confirmation officielle avant de prendre toute décision. Vous pouvez aussi consulter votre section locale ou votre agent·e des relations de travail pour obtenir des conseils sur la façon de vous préparer.

4. Que signifie avoir le statut d'employé·e touché·e?

L'employé·e touché·e fait partie d'un groupe qui pourrait faire l'objet d'un réaménagement des effectifs ou se voir attribuer le statut d'employé·e excédentaire ultérieurement. Cette désignation n'entraîne pas automatiquement le statut d'employé·e excédentaire, mais elle sert de préavis officiel de cette possibilité.

5. Quelle est la différence entre le statut d'employé·e touché·e et celui d'employé·e excédentaire?

L'employé·e touché·e fait partie d'un groupe qui pourrait faire l'objet d'un réaménagement des effectifs ou se voir attribuer le statut d'employé·e excédentaire ultérieurement.

Un·e employé·e excédentaire est un·e employé·e nommé·e pour une période indéterminée que l'administrateur·rice général·e a officiellement déclaré·e excédentaire, par écrit.

6. Quelle est la raison d'être de la Directive sur le réaménagement des effectifs?

La Directive a pour objet de veiller à ce que, dans la mesure du possible, les employé·es nommé·es pour une période indéterminée qui sont touché·es par un réaménagement des effectifs se voient offrir toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

7. Comment la Directive sur le réaménagement des effectifs peut-elle m'aider si mon organisation réduit ses effectifs?

Les employé·es nommé·es pour une période indéterminée dont les services ne sont plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs, et pour lesquelles un ministère *sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi*, recevront, par écrit, une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) ailleurs dans la fonction publique. Si le ministère ne peut offrir cette garantie, les employé·es disposent d'une période de 120 jours, appelée « période d'option », pour choisir l'une des trois options décrites dans la Directive sur le réaménagement des effectifs :

Option A : une période de priorité d'employé·e excédentaire de 12 mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

Option B : une mesure de soutien à la transition, qui consiste en un montant forfaitaire calculé selon les années de service.

Option C : un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition plus une indemnité d'étude.

8. Quels sont les facteurs dont l'administrateur·rice général·e tient compte pour déterminer si une garantie d'offre d'emploi raisonnable doit être fournie?

En principe, le ministère doit présenter une GOER s'il prévoit qu'un autre poste dans la fonction publique peut être trouvé dans une période d'un an pour un·e employé·e touché·e.

Dans la pratique, cette décision est laissée au bon jugement des administratrices et administrateurs généraux.

À la demande de l'employé·e, l'administrateur·rice général·e soumettra par écrit les motifs pour lesquels aucune GOER n'a été fournie. Nous vous encourageons à faire cette demande.

9. Qu'est-ce qu'une « offre d'emploi raisonnable »?

Selon la directive, une « offre d'emploi raisonnable », est une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent. L'employé·e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé·e, selon la définition de la Directive sur les voyages et de la Directive sur la réinstallation intégrée du Conseil national mixte.

10. Qu'est-ce qu'une « offre d'emploi raisonnable » dans une situation de diversification des modes d'exécution?

Pour les situations de diversification des modes d'exécution, lorsque l'emploi est déplacé à l'extérieur de la fonction publique centrale, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pourvu que :

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

11. Lorsqu'une offre d'emploi raisonnable est présentée, quelle est la taille de la zone géographique considérée pour la réaffectation?

Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouvera dans la zone d'affectation de l'employé·e, selon la définition de la Directive sur les voyages et la Directive sur la réinstallation intégrée du Conseil national mixte. Les ministères devront s'entretenir avec les fonctionnaires de la Commission de la fonction publique responsables du Système de gestion de l'information sur les priorités pour tenter de trouver des emplois dans les zones de mobilité privilégiées par les employé·es, mais ces derniers devront être disposés à déménager là où se trouvent les emplois.

12. Une offre d'emploi d'un organisme distinct, comme l'Agence du revenu du Canada, constitue-t-elle une offre d'emploi raisonnable?

En règle générale, une offre d'emploi présentée à un·e employé·e excédentaire par un employeur de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut être considérée comme une offre d'emploi raisonnable si elle répond aux critères définis dans la Directive sur le réaménagement des effectifs.

Dans une situation découlant d'une initiative de diversification des modes d'exécution, les conditions d'une offre d'emploi d'un employeur distinct mentionné dans la partie VII de la Directive permettent de déterminer le type d'offre qui sera faite par l'employeur distinct.

13. Qu'est-ce que la protection salariale et que signifie-t-elle par rapport à une offre d'emploi raisonnable?

Si un·e employé·e excédentaire ou une personne mise en disponibilité est nommé·e à un poste de niveau inférieur dans le cadre d'un réaménagement des effectifs, son salaire initial est protégé. Ainsi, son salaire sera maintenu jusqu'à sa nomination à un poste équivalent au taux de rémunération maximal de son ancien poste d'attache, ou jusqu'à ce qu'il ou elle refuse une offre équivalente. La protection salariale est maintenue même si l'employé·e quitte volontairement son poste pour accepter un poste équivalent ou de niveau supérieur, qui n'est pas tout à fait au niveau de son ancien poste d'attache.

14. Les employé·s excédentaires doivent-ils se présenter au travail? Peut-on leur confier de nouvelles tâches?

Oui. On s'attend à ce que les employé·es excédentaires continuent de travailler, et d'autres tâches pour lesquelles ils ou elles ont les qualifications requises peuvent leur être attribuées. Les employé·es disposeront des ressources adéquates pour chercher un nouvel emploi.

15. Quelle est la durée de la garantie d'offre d'emploi raisonnable?

L'employé·e qui reçoit une GOER par écrit conserve son statut d'employé·e excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit nommé·e à un autre poste pour une durée indéterminée, mis·e en disponibilité ou choisisse de démissionner. Les employé·es peuvent recevoir une offre d'emploi raisonnable dès le premier jour de leur période de priorité d'employé excédentaire, ou plus tard, puisqu'il n'y a pas de délai prévu.

Un·e employé·e qui refuse une offre d'emploi raisonnable ne peut être mis·e en disponibilité avant que ne se soit écoulée une période de six mois depuis son statut d'employé·e excédentaire.

16. Quelles sont mes options si je ne reçois pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable?

Les employé·es qui ne reçoivent pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sont informé·es par écrit des trois options qui leur sont offertes (décrites à la question 8). C'est pourquoi on les appelle « employé·es optant·es ». Elles et ils auront 120 jours pour choisir une option.

Tout·e employé·e optant·e a également droit à 1 200 \$ pour des services de counseling. L'employeur désigne une personne de soutien qui l'aidera dans sa transition de carrière, par exemple pour remanier son curriculum vitæ ou trouver des possibilités de recyclage.

Pour en savoir plus, veuillez vous reporter aux dispositions de la partie VI de la Directive sur le réaménagement des effectifs.

17. Quel est le montant de la mesure de soutien à la transition?

La formule de calcul de la mesure de soutien à la transition se trouve à l'appendice C de la Directive.

Années de service à la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (paiement en semaines de paye)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48

15	50
16-29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	7
45	4

18. Qu'est-ce qu'un « échange de postes » et quand peut-il avoir lieu?

Conformément à la directive, un échange de postes a lieu lorsqu'un·e employé·e *optant·e* qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un·e employé·e non touché·e qui désire quitter la fonction publique. La personne non touchée a alors les mêmes options que celles offertes à l'employé·e optant·e avec qui elle fait l'échange, à savoir la période de priorité d'employé·e excédentaire, les mesures de soutien à la transition et/ou une indemnité d'études, selon l'option choisie.

Les employé·es doivent prendre l'initiative de trouver et de proposer des échanges. La décision définitive d'approuver un échange revient à la direction.

19. Le processus d'échange de postes a-t-il changé depuis le dernier exercice de réduction des effectifs d'envergure connu sous le nom de Plan d'action pour la réduction du déficit, ou « PARD »?

Depuis que la Directive a été modifiée en 2019, l'échange de postes n'est plus seulement possible durant la période d'option de 120 jours pour les employé·es optant·es, mais il l'est tout au long de la période de priorité d'employé·e excédentaire de 12 mois pour les employé·es qui choisissent l'option A. Si cette option est choisie, la mesure de soutien à la transition de la personne remplaçante sera réduite d'une semaine pour chaque semaine travaillée par l'employé·e optant·e durant sa période de priorité d'employé·e excédentaire.

20. Tous les ministères doivent-ils participer au processus d'échange de postes?

Oui, tous les ministères sont tenus d'y participer conformément à la Directive sur le réaménagement des effectifs, et leurs décisions concernant l'échange de postes doivent être prises d'une manière raisonnable, en toute bonne foi et sans discrimination.

21. Un échange de postes peut-il avoir lieu entre deux ministères?

Oui. Un échange de postes peut avoir lieu entre les ministères et organisations de l'administration publique centrale dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

22. Le recyclage est-il offert dans le cadre d'un échange de postes?

Les employé·es optant·es doivent déjà satisfaire aux exigences du poste échangé, y compris les compétences linguistiques. L'échange de postes est destiné aux employé·es qui peuvent assumer les fonctions du nouveau poste avec un minimum de formation, sans avoir besoin d'un recyclage complet.

23. Puis-je échanger mon poste contre un autre dont la rémunération est supérieure ou inférieure à la mienne?

Un échange de postes se fait habituellement entre des employé·es du même groupe et du même niveau de classification. Toutefois, pour les échanges, les postes sont considérés comme équivalents si le taux de rémunération maximal du poste dont le traitement est plus élevé est d'au plus 6 % supérieur à celui de l'autre poste.

24. Est-ce que les employé·es vont continuer de recevoir une rémunération pendant la période de priorité d'excédentaire?

Oui, les employé·es ayant reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable continuent de percevoir leur salaire jusqu'à l'acceptation d'un poste. En cas de refus d'une offre raisonnable, ils ou elles peuvent être mis·es en disponibilité.

Les employé·es optant·es continuent d'être payé·es jusqu'à ce qu'ils ou elles soient mis·es en disponibilité ou choisissent de démissionner.

25. Des tâches devraient-elles m'être confiées pendant la période de priorité d'employé·e excédentaire?

Pendant cette période, les employé·es continuent d'accomplir des fonctions utiles. Dans la pratique, ils ou elles peuvent normalement consacrer du temps à la recherche d'un poste.

26. Quelles sont les autres mesures de protection applicables lorsque le travail d'un ministère est transféré à un employeur distinct?

Dans les cas où le travail d'un ministère est transféré à un employeur distinct ou à l'extérieur de l'administration publique centrale, les employé·es ont accès, en vertu de la partie VII de la Directive sur le réaménagement des effectifs, à des dispositions spéciales portant expressément sur trois types d'initiatives de diversification des modes de prestation des services.

27. Que se passe-t-il en cas de réinstallation d'une unité de travail?

Si un·e employé·e est déclaré·e touché·e parce que son unité de travail doit être réinstallée dans une zone située au-delà de ce qui est considéré comme une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens, la directive prévoit qu'elle ou il recevra un avis écrit. L'employé·e touché·e aura une période de six mois pour prendre sa décision : accepter le poste ou être déclaré·e excédentaire.

Si l'employé·e décide de *ne pas* accepter le poste réinstallé avec l'unité de travail, l'administrateur·rice général·e peut lui offrir une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou les options énoncées dans la partie VI de la Directive et décrites à la question 8 ci-dessus. Si aucun autre emploi ne peut être trouvé dans le lieu de travail que privilégie l'employé·e, il peut arriver que le poste réinstallé lui soit proposé en tant qu'offre d'emploi raisonnable.

28. Que se passe-t-il si un·e employé·e est en congé lorsqu'une situation de réaménagement des effectifs se produit dans son ministère?

Si l'employé·e est en congé non payé et que son poste n'a pas été pourvu pour une durée indéterminée (aucune personne remplaçante), il ou elle doit être informé·e de la situation en même temps que les autres employé·es touché·es. La décision de lui offrir une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou les options prévues par la directive ne sera prise qu'à son retour au travail, à la fin de son congé.

Si l'employé·e est en congé non payé depuis plus d'un an et que son poste d'attache a été pourvu pour une durée indéterminée, il ou elle devrait alors bénéficier du *droit de priorité de fonctionnaire en congé*. Dans ces circonstances, le réaménagement des effectifs ne s'appliquerait pas.

29. Quels services de counseling particuliers sont offerts aux employé·es touché·es ou excédentaires en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs?

Selon la Directive, les ministères ou organisations sont responsables de conseiller et de renseigner leurs employé·es touché·es au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique. Tout·e employé·e optant·e a droit à un maximum de 1 200 \$ pour des services de counseling en ce qui concerne leur potentiel de réembauche ou de retraite, incluant des services de planification financière et de placement pour des emplois.

Les services de counseling peuvent, entre autres, porter sur les sujets suivants :

1. Le réaménagement des effectifs et ses répercussions sur la personne concernée;
2. La Directive sur le réaménagement des effectifs;
3. Le Système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique et son fonctionnement du point de vue de l'employé·e;
4. La rédaction d'un curriculum vitæ et la préparation à une entrevue avec la Commission de la fonction publique;
6. La situation actuelle de l'employé·e (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
7. Les autres possibilités offertes à l'employé·e.

30. Quelles sont les règles applicables aux employé·es qui réintègrent la fonction publique après avoir reçu un paiement forfaitaire?

L'employé·e qui a reçu un paiement forfaitaire en raison d'un réaménagement des effectifs doit déclarer ce paiement au moment de réintégrer la fonction publique. Dans ce cas, un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique le paiement forfaitaire devra être remboursé. D'autres conditions peuvent s'appliquer dans certaines circonstances. Pour en savoir plus, les employé·es peuvent consulter leur conseiller·ère en rémunération.

Les types de paiements forfaitaires comprennent les suivants :

- un paiement en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire;
- une mesure de soutien à la transition;
- une indemnité d'étude en vertu de la Directive sur le réaménagement des effectifs;
- un paiement forfaitaire en vertu de la Politique de transition pour les cadres de direction;
- un supplément, une rémunération pour maintien en fonction ou un paiement exceptionnel en raison d'une initiative de diversification des modes d'exécution en vertu de la directive.

31. Qu'est-ce qu'un processus de SMPMD?

« SMPMD » est l'acronyme de « sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité » et désigne le processus par lequel la direction prend ces décisions. Si l'employeur détermine que les postes sont trop nombreux pour la quantité de travail prévue, il peut être nécessaire de procéder à une SMPMD.

32. Comment puis-je savoir si je suis touché·e par un processus de SMPMD?

Les employé·es touché·es par un processus de SMPMD en seront informés officiellement par écrit.

33. Quels critères seront utilisés pour évaluer les employé·es?

Les employé·es seront évalués en fonction des facteurs suivants :

- les qualifications essentielles les plus pertinentes pour le travail à accomplir, y compris les exigences de la compétence dans les langues officielles, et toute qualification supplémentaire que l'employeur considère comme un atout pour le travail à accomplir ou pour l'administration, pour le présent ou l'avenir;
- toutes exigences opérationnelles ou tous besoins de l'administration qui sont pertinents, de même qu'actuels ou futurs.

L'employeur doit informer les employé·es par écrit :

- des qualifications, exigences et besoins visés à ce paragraphe et à l'égard desquels les employé·es seront évalué·es;
- des méthodes d'évaluation qui seront utilisées;
- de la possibilité de demander des mesures d'adaptation et du processus permettant de formuler cette demande.

Avant d'avoir recours à une méthode d'évaluation, l'employeur procède à une évaluation afin d'établir si la méthode envisagée et la façon dont elle sera appliquée comportent ou créent des préjugés ou des obstacles qui désavantagent les personnes qui proviennent de tout groupe méritant l'équité et, le cas échéant, déploie des efforts raisonnables pour éliminer ces préjugés ou obstacles ou atténuer leurs effets sur ces personnes.

34. Quelles mesures puis-je prendre si je crois que les règles n'ont pas été respectées pendant un processus de SMPMD?

Le pouvoir de la direction de prendre des décisions concernant la mise en disponibilité et la SMPMD est conféré par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. Cependant, c'est une [politique de l'employeur](#) qui définit la manière dont les gestionnaires sont censé·es choisir les personnes à maintenir en poste et celles à mettre en disponibilité. La politique donne aux ministères une grande latitude pour décider des qualifications qu'ils jugent *les plus* importantes pour la sélection des employé·es aux fins de maintien en poste dans un groupe et niveau professionnels donnés. Elle leur permet également d'utiliser les méthodes d'évaluation de leur choix, pourvu qu'elles ne créent aucun obstacle ni préjugé.

Les employé·es touché·es par un processus de SMPMD peuvent déposer une plainte s'ils ou elles estiment avoir fait l'objet d'un traitement arbitraire ou de mauvaise foi, si l'évaluation ne s'est pas déroulée dans la langue officielle de leur choix, s'ils ou elles sont victimes de discrimination ou pour d'autres motifs.

Si vous envisagez de déposer une telle plainte, votre agent·e des relations de travail pourra vous conseiller.

35. Est-ce qu'une évaluation du rendement peut être utilisée dans le cadre d'une SMPMD?

Oui, l'employeur peut avoir recours à toute méthode d'évaluation – notamment la prise en compte des réalisations et du rendement antérieur, examens ou entrevues – qu'il estime indiquée pour évaluer les employé·es.

36. Les affectations intérimaires ou les postes temporaires offrent-ils une protection contre le réaménagement des effectifs?

Pas nécessairement. Même si vous occupez un poste intérimaire ou temporaire, votre poste d'attache peut être touché par un réaménagement des effectifs. Néanmoins, si vous possédez une expérience et des qualifications diversifiées, les possibilités qu'un autre poste vous soit offert sont plus élevées.

37. Si des fonds supplémentaires sont octroyés pour mon programme, mon poste est-il protégé?

Pas nécessairement. Même si un programme reçoit plus de fonds, l'organisation peut restructurer les postes ou mettre en place de nouvelles méthodes de travail ayant une incidence sur la dotation. Il est important de comprendre comment les fonds sont affectés et de savoir s'ils visent à financer des postes déjà en place.

38. Puis-je demander une reclassification ou la mise à jour de ma description de poste afin de protéger mon emploi?

Si votre poste a beaucoup évolué, la mise à jour de votre description de poste pourrait contribuer à donner une meilleure idée de la valeur que vous apportez à l'organisation. Toutefois, la reclassification en soi ne garantit pas la sécurité d'emploi en cas de réaménagement des effectifs. Si vous croyez que vos fonctions ne sont pas bien représentées, consultez votre agent·e des relations de travail pour connaître les possibilités qui s'offrent à vous.

39. Que se passe-t-il si je refuse ce que l'employeur considère comme une offre d'emploi raisonnable au motif qu'elle est incompatible avec mon handicap?

La personne qui refuse l'offre d'emploi raisonnable peut être mise en disponibilité un mois plus tard, mais pas moins de six mois après avoir été déclarée excédentaire. Elle n'aura pas droit aux options de paiement forfaitaire ni à l'annulation de la réduction des prestations de pension. Toutefois, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les employé·es en situation de handicap qui tiennent compte de leurs limitations fonctionnelles. Vous trouverez [plus de renseignements sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ici](#).

Si l'employeur ne propose aucune mesure d'adaptation liée au réaménagement des effectifs, veuillez communiquer avec votre agent·e des relations de travail.

40. Si je suis touché·e par un réaménagement des effectifs, quelles options s'offrent à moi en matière d'assurance médicaments?

L'ACEP n'est pas en mesure de fournir des renseignements précis au sujet des avantages sociaux et des protections. Veuillez consulter la section sur le réaménagement des effectifs de la page Web suivante de l'employeur : [Événements de la vie : Régimes d'assurance collective de la fonction publique](#).

41. Est-ce que les représentantes et représentants syndicaux pourront assister aux réunions individuelles au cours desquelles les gestionnaires informeront les employé·es de leur statut?

Il se peut que l'ACEP ne soit pas en mesure d'assister à chaque rencontre entre la direction et les membres. Si vous avez des questions ou des préoccupations particulières, nous vous demandons de les transmettre à votre section locale ou agent·e des relations de travail, avant ou après la rencontre avec l'employeur.

Nous vous recommandons de lire les documents mis à votre disposition, notamment les [ressources de l'ACEP](#), si vous êtes touché·e par un processus de réaménagement des effectifs.

42. Quelle est l'incidence d'un réaménagement des effectifs sur les employé·es nommé·es pour une période déterminée?

La Directive sur le réaménagement des effectifs **ne s'applique pas** aux employé·es nommé·es pour une période déterminée, et l'employeur a un plus grand pouvoir discrétionnaire.

Selon la Directive sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor, les employé·es nommé·es pour une période déterminée doivent être nommé·es à un poste de leur niveau après une période de trois ans, ce que l'on appelle souvent le « passage du statut déterminé à celui d'indéterminé » ou la nomination automatique des employé·es nommé·es pour une période déterminée à un poste de durée indéterminée. Les administrateurs·rices généraux·les peuvent suspendre les dispositions relatives au passage du statut déterminé à celui d'indéterminé en « arrêtant le compteur », c'est-à-dire en mettant la période de trois ans sur pause. Chaque renouvellement d'une période d'emploi ne peut excéder six mois. Les employé·es nommé·es pour une période déterminée ont droit à un préavis écrit de 30 jours si leur période d'emploi n'est pas renouvelée ou s'il y est mis fin de façon anticipée.

43. En cas de réaménagement des effectifs, quels sont les critères d'admissibilité à une exonération de la réduction de la pension?

L'ACEP n'est pas en mesure de répondre aux questions individuelles concernant le droit à pension, qui dépend généralement de l'âge et des années de service. Vous trouverez plus de renseignements au sujet de la pension et de l'admissibilité à l'exonération [ici](#).

Vous pouvez également communiquer avec le [Centre des pensions du gouvernement du Canada](#).

L'employeur a la responsabilité d'offrir des conseils aux employé·es sur les options et les répercussions du processus de réaménagement des effectifs et celle de désigner une personne-ressource pour les employé·es optant·es. Il est préférable de poser ces questions à la personne-ressource de l'employeur.

44. L'indemnité d'étude s'applique-t-elle uniquement aux établissements canadiens ou également aux établissements de l'extérieur du pays?

Aucun établissement en particulier n'est mentionné dans la Directive sur le réaménagement des effectifs pour l'indemnité d'étude.

Si vous croyez que vos droits ne sont pas respectés, veuillez communiquer avec votre agent·e des relations de travail.

45. Devons-nous nous attendre à recevoir un avis au cours d'une période en particulier? Une fois cette période écoulée, pouvons-nous présumer que nous ne sommes pas touchés?

La Directive ne prévoit aucun délai à respecter entre la décision de l'employeur et la remise de l'avis aux employé·es. Elle prescrit uniquement les délais dans lesquels les agents négociateurs et le Secrétariat du Conseil du Trésor doivent être informés de

cette décision par l'employeur, avant qu'un avis soit remis aux employé·es, et sous certaines conditions.

Les employé·es doivent être avisé·es par écrit à différentes étapes du processus, p. ex. dans le cas des employé·es touché·es et excédentaires.

46. J'ai eu de la difficulté à obtenir une évaluation des connaissances linguistiques auprès de mon ministère. Qu'est-ce que cela signifie dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la SMPMD?

L'employeur doit informer les employé·es par écrit :

- des qualifications, exigences et besoins visés à ce paragraphe et à l'égard desquels les employé·es seront évalué·es;
- des méthodes d'évaluation qui seront utilisées;
- de la possibilité de demander des mesures d'adaptation et du processus permettant de formuler cette demande.

Nous recommandons aux membres concerné·es par un processus de SMPMD de poser la question.



www.acep-cape.ca

Appels locaux : 613-236-9181

Appels interurbains et internationaux sans frais : 1-800-265-9181

Courriel : representation@acep-cape.ca