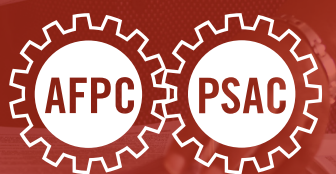


Réaménagement des effectifs

Ce que vous devez savoir

Février 2025



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Table des matières

L'Appendice sur le réaménagement des effectifs	3
Comment l'ARE vous protège-t-il?	4
Rôle des comités de réaménagement des effectifs	5
Comprendre l'ARE	6
Obligations de l'employeur	6
Responsabilités des personnes salariées	7
Appendice sur le réaménagement des effectifs : parties I à VI	7
<i>À quoi s'attendre lors d'un réaménagement des effectifs</i>	8
<i>Garantie d'offre d'emploi raisonnable</i>	8
<i>Options en l'absence d'une offre d'emploi raisonnable</i>	9
<i>Exonération de la réduction de la pension</i>	10
<i>Échange de postes</i>	10
Appendice sur le réaménagement des effectifs : partie VII	11
<i>Comprendre la diversification des modes d'exécution</i>	12
<i>Formules de transition</i>	12
Sélection des personnes mises en disponibilité	14

Introduction

Perdre votre emploi ou devoir déménager pour le garder pourrait être l'une des expériences les plus stressantes de votre carrière. Si ça vous arrive, vous pouvez au moins compter sur l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, qui vous offre d'importantes protections que le syndicat essaie d'améliorer à chaque ronde de négociations.



Ce guide a été conçu pour vous aider à mieux comprendre vos droits et vos protections dans le cas où votre emploi serait menacé. Si vous utilisez la version imprimée, **scannez le code QR** pour consulter les ressources proposées.

L'Appendice sur le réaménagement des effectifs

En ce qui concerne la sécurité d'emploi, l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (ARE) est l'outil le plus précieux jamais négocié par l'AFPC.

On y trouve les obligations de l'employeur, de la Commission de la fonction publique, du syndicat et du personnel dans les situations où l'employeur décide que les services d'au moins une ou un fonctionnaire permanent ne seront plus requis après une date précise, pour l'un des motifs suivants : manque de travail, suppression d'une fonction, réinstallation à un endroit où la personne ne veut pas être réinstallée ou diversification des modes d'exécution.

Négoié avec le Conseil du Trésor, l'ARE fait partie de votre convention collective :

- [convention collective des EB](#) : Appendice B
- [convention collective des FB](#) : Appendice C
- [convention collective des PA](#) : Appendice D
- [convention collective des SV](#) : Appendice I
- [convention collective des TC](#) : Appendice T

Même s'il n'apparaît pas au même endroit dans les différentes conventions collectives, l'ARE est le même pour chacun de ces groupes.

Le document est divisé en sept parties et compte trois annexes. C'est le principal document qui traite de sécurité d'emploi, mais il agit en lien avec :

- d'autres dispositions de votre convention collective;
- la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) et le [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique](#);
- les documents d'orientation de la [Commission de la fonction publique](#);
- les [Directives du Conseil national mixte](#);
- les [options en matière de pensions de la fonction publique](#).

Comment l'ARE vous protège-t-il?

L'AFPC a négocié différentes mesures pour limiter au minimum les pertes d'emploi et veiller à ce qu'on vous offre des réaffectations qui ne vous forcent pas à vous réinstaller lorsque le gouvernement change de cap.

L'employeur doit :

- **favoriser le développement des compétences** de son personnel afin de multiplier les possibilités de placement et d'améliorer la sécurité d'emploi;
- **bien planifier les ressources humaines**, c'est-à-dire revoir ses pratiques de travail et se délester des contractuels, des consultants et du personnel d'agence avant d'éliminer des postes permanents;
- **éviter les mises en disponibilité en envisageant toutes les options**, comme les départs volontaires et les échanges de postes.

En cas de réaménagement des effectifs, l'ARE oblige l'employeur à fournir aux personnes concernées tous les renseignements nécessaires, de sorte qu'elles soient bien au courant des options qui s'offrent à elles.

Si l'ARE aide à faire en sorte que les personnes salariées sont traitées équitablement et uniformément, il y a toujours place à l'amélioration.

La Commission de la fonction publique a fait adopter un [nouveau règlement](#) qui reprend essentiellement la même méthode de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité établie dans son [guide d'évaluation](#) (2012). Ces règles ont été appliquées lors de la dernière vague de suppression de postes au gouvernement fédéral. Comme ce sont les gestionnaires qui déterminent les qualifications essentielles pour un poste, les décisions sont habituellement arbitraires et incohérentes, puisque la méthode n'est ni juste ni transparente, et ne prévoit aucune mesure de reddition de comptes ni de mécanismes de plaintes.

Cela dit, l'AFPC demeure résolue à renforcer les mesures d'égalité de l'ARE et continue de réclamer une méthode de sélection équitable, fondée sur le principe de l'ancienneté.



Rôle des comités de réaménagement des effectifs

Le paragraphe 1.1.3 de l'ARE dit ce qui suit :

« Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre de l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes. »

Ces comités veillent entre autres à ce que l'employeur s'acquitte de ses obligations envers son personnel.

Pour certains ministères et organismes fédéraux, ainsi que pour les Éléments de l'AFPC qui ont des membres dans ces milieux de travail, cette disposition signifie que les comités mixtes de réaménagement des effectifs doivent être établis aux plus hauts niveaux du syndicat.

D'autres employeurs et Éléments établissent des comités dès qu'on les avise d'un éventuel réaménagement des effectifs. En procédant de la sorte, ils peuvent aider l'employeur à trouver des solutions de rechange.

Ces comités mettent au point des solutions pour toutes les personnes salariées qui *pourraient* être touchées, et non seulement pour celles qui risquent de perdre leur emploi ou de devoir en accepter un autre.

Ces solutions ont pour but de :

- favoriser l'apprentissage, la formation et le perfectionnement;
- promouvoir la mobilité interorganisationnelle et le placement;
- améliorer l'employabilité.

Responsabilités des comités de réaménagement des effectifs

- Obtenir de toutes les sources possibles les renseignements pertinents sur le réaménagement des effectifs et les examiner
- Établir les possibilités d'emploi
- Ressortir les cas où du personnel d'autres milieux de travail a pu décrocher un autre poste après avoir suivi une formation
- Dresser des plans pour aider le personnel à occuper un nouveau rôle
- Élaborer des politiques et des solutions pour faciliter la réorientation professionnelle
- Consulter les syndicats et les organismes centraux
- Veiller à ce que les solutions soient efficaces, équitables et appliquées uniformément
- Surveiller la mise en œuvre des mesures de transition, dont les départs volontaires à la retraite et les échanges de postes
- Mettre sur pied des comités locaux ou régionaux, au besoin
- Assurer la communication entre les comités nationaux et régionaux
- Offrir au personnel des séances d'information sur le réaménagement des effectifs et d'autres questions qui touchent les personnes excédentaires

Comprendre l'ARE

L'Appendice est structuré en fonction des principaux points de décision. Certaines parties peuvent s'appliquer à votre situation, d'autres non.

Beaucoup d'autres droits sont décrits dans l'Appendice, il est donc important de le lire attentivement. Consultez la page Web de l'AFPC sur le [réaménagement des effectifs](#) pour en savoir plus (glossaire, diagramme et FAQ).

Dès que l'employeur a déterminé qu'une personne ou un groupe fera l'objet d'un réaménagement des effectifs, trois questions s'imposent :

- Quelles sont les obligations de l'employeur?
- Est-ce que les parties I à VI de l'ARE s'appliquent à la situation?
- Est-ce plutôt la partie VII qui s'applique?

Obligations de l'employeur

En vertu de l'ARE, les ministères et les organismes fédéraux doivent :

- aviser le syndicat de la situation et le consulter dès que possible;
- optimiser les possibilités d'emploi pour les personnes qui occupent un poste permanent;
- dans la mesure du possible, offrir à ces personnes d'autres possibilités d'emploi et leur donner toutes les chances raisonnables de poursuivre leur carrière au gouvernement;
- traiter le personnel équitablement;
- mettre sur pied un comité mixte de réaménagement des effectifs;
- examiner le recours à toute personne qui n'occupe pas un poste permanent (consultants, contractuels, personnel d'agence, personnel nommé pour une période déterminée) et éviter de les rebaucher, si possible, afin de faciliter l'emploi des personnes excédentaires ou mises à pied;
- cerner les possibilités de recyclage professionnel afin d'aider les personnes visées à demeurer dans la fonction publique;
- aviser par écrit les personnes visées de leur statut d'emploi et de tout changement à ce sujet;
- mettre en place un programme de départ volontaire pour chaque réaménagement visant au moins cinq personnes du même groupe, du même niveau et de la même unité de travail;
- coopérer activement avec la Commission de la fonction publique et les autres ministères et organismes afin d'optimiser les possibilités d'emploi, en misant sur le placement à l'interne;
- affecter une conseillère ou un conseiller à chaque personne touchée qui n'a pas encore obtenu de poste permanent.

D'autres obligations de l'employeur sont précisées dans la partie I de l'ARE.

Responsabilités des personnes salariées

En cas de réaménagement des effectifs, il est important de chercher activement d'autres possibilités d'emploi au sein du gouvernement.

Si vous vous retrouvez dans cette situation, vous devez :

- collaborer avec votre ministère ou votre organisme d'attache et la Commission de la fonction publique afin de trouver un autre poste;
- vous renseigner au sujet de vos droits en vertu de l'ARE;
- remettre à l'employeur votre CV ou d'autres renseignements qui pourraient aider à vous trouver un autre emploi;
- veiller à ce qu'on puisse vous joindre facilement;
- envisager les possibilités de formation et d'emploi qui vous sont offertes;
- vous renseigner sur les échéances et examiner attentivement toutes vos options avant de prendre une décision.

Appendice sur le réaménagement des effectifs : parties I à VI

Les parties I à VI de l'ARE s'appliquent aux situations suivantes :

- manque de travail;
- suppression d'une fonction;
- réinstallation d'une unité de travail;
- fermeture d'un bureau ou de lieux de travail.

Les parties I à VI peuvent s'appliquer à une personne, à un groupe ou à toute une unité de travail.



À quoi s'attendre lors d'un réaménagement des effectifs

Dans la plupart des cas, l'administratrice ou l'administrateur général doit aviser le personnel touché du réaménagement.

Une personne salariée touchée, c'est quelqu'un qui *pourrait* faire l'objet d'un réaménagement des effectifs ou être considéré comme excédentaire.

Avant de commencer la sélection, l'employeur doit mettre sur pied un programme de départ volontaire pour chaque situation visant au moins cinq personnes salariées du même groupe, du même niveau et de la même unité de travail.

Lorsque sont touchées plusieurs personnes d'un même niveau et d'un même groupe professionnel, et qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions similaires, l'employeur tient compte des critères suivants afin de déterminer qui conservera son poste :

- les qualifications essentielles pour le travail à accomplir, y compris les compétences linguistiques;
- toute qualification supplémentaire que l'administrateur général considère comme un atout, pour le présent ou l'avenir;
- toute exigence opérationnelle et tout besoin actuel ou futur.

Si votre unité de travail est réinstallée, on vous donnera le choix de suivre votre unité ou de participer au réaménagement des effectifs. Vous aurez alors six mois pour prendre une décision. On considère qu'il y a réinstallation lorsque le lieu de travail est déplacé à au moins 40 kilomètres du lieu initial de l'unité de travail et du domicile du personnel.

Garantie d'offre d'emploi raisonnable

En cas de réaménagement des effectifs, on pourrait vous considérer comme excédentaire et vous offrir une garantie d'offre d'emploi raisonnable, que vous serez libre d'accepter ou de rejeter.

Voici la définition d'une offre d'emploi raisonnable qui s'applique aux parties I à VI :

« Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. 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, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires »

Une offre d'emploi raisonnable peut aussi parvenir d'un organisme fédéral, pourvu que :

- la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable n'est pas inférieur à votre taux de rémunération et à votre maximum atteignable en vigueur à la date de l'offre;
- le transfert n'entraîne aucune interruption de vos avantages sociaux, y compris la reconnaissance de vos années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, notamment le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Si vous recevez une garantie d'offre d'emploi raisonnable, on considérera que vous faites partie du personnel excédentaire prioritaire et vous recevrez votre salaire jusqu'à ce que votre ministère d'attache respecte son engagement. Vous aurez peut-être besoin de vous déplacer et d'accepter de vous recycler.

Si vous refusez une offre d'emploi raisonnable, l'employeur vous placera en disponibilité un mois après votre refus, mais pas avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

Une fois en disponibilité, vous bénéficierez d'une période de priorité de 12 mois durant laquelle la Commission de la fonction publique essaiera de vous trouver un poste de classification et de niveau comparables, préférablement.

Options en l'absence d'une offre d'emploi raisonnable

Si vous êtes excédentaire et ne recevez pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable, vous deviendrez alors une personne « optante » et vous aurez 120 jours pour choisir l'une des trois options suivantes :

- 1. Personne excédentaire prioritaire pendant 12 mois :** durant cette période, votre ministère devra essayer de vous trouver un poste. S'il ne vous offre rien d'équivalent à votre ancien poste pendant cette période, il vous mettra en disponibilité.
- 2. Mesure de soutien à la transition :** vous recevrez un montant forfaitaire calculé selon le nombre d'années de service (conformément à l'annexe B de l'Appendice), mais vous devrez démissionner et renoncer à votre droit de nomination en priorité.
- 3. Indemnité d'études :** vous recevrez un montant forfaitaire pour vous aider dans la transition, plus une indemnité d'études allant jusqu'à 17 000 \$, sous présentation de reçus de vos frais de scolarité. Vous pourrez alors démissionner immédiatement ou prendre un congé sans solde d'un maximum de deux ans pour conserver vos avantages sociaux (à vos frais) pendant vos études, puis démissionner par la suite.

Chaque personne optante peut réclamer jusqu'à 1 200 \$ pour des services de counseling en vue de son réemploi ou de sa retraite. Ces services peuvent comprendre des conseils financiers et une orientation professionnelle.



Exonération de la réduction de la pension

L'exonération relative à la pension ne fait pas partie de l'ARE, mais c'est néanmoins une option précieuse pour les fonctionnaires d'âge mûr qui envisagent un départ anticipé à la retraite. Cette exonération évite une réduction de l'allocation annuelle en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP) pour les personnes de 55 à 59 ans (groupe 1 : personnes embauchées avant le 1^{er} janvier 2013) ou de 60 à 64 ans (groupe 2 : personnes embauchées après le 31 décembre 2012) qui ont accumulé au moins 10 années de service dans la fonction publique et qui ont été déclarées excédentaires.

L'exemption évite que votre prestation ne soit réduite ou reportée parce que vous n'avez pas atteint l'âge et cumulé les années de service nécessaires au moment de votre licenciement.

Pour être admissible à l'exonération, vous devez être à au moins cinq ans de l'âge vous rendant admissible à la pension, compter au moins deux ans de service ouvrant droit à pension et avoir travaillé dans la fonction publique pendant une période totale d'au moins 10 ans.

L'administratrice ou l'administrateur général doit confirmer que :

- vous êtes excédentaire en raison du réaménagement des effectifs;
- vous avez l'âge et les années de service requis;
- vous n'avez pas reçu d'indemnité d'études, d'offre d'emploi raisonnable ou de garantie d'offre d'emploi raisonnable.

L'administratrice ou l'administrateur général ne peut refuser l'exonération si toutes les conditions sont réunies.

Pour en savoir plus, consultez les [options de pension de la fonction publique](#). Si vous avez joint la fonction publique avant le 1^{er} janvier 2013, consultez la page « [Admissibilité à une prestation de retraite à l'âge de 60 ans](#) ». Si vous avez commencé à travailler pour le gouvernement après le 31 décembre 2012, consultez la page « [Admissibilité à une prestation de retraite à l'âge de 65 ans](#) ».

Échange de postes

Si vous optez pour le statut d'excédentaire, vous pourrez échanger de postes avec une autre personne employée pour une période indéterminée qui n'a pas été touchée, mais qui souhaite quitter la fonction publique. Cette option est valide du début de la période de réflexion de 120 jours jusqu'à la fin de la période d'excédentaire d'un an.

Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'un poste et doit être approuvé par la direction. L'échange peut se faire entre deux personnes de mêmes groupe et niveau ou de postes équivalents, à condition que l'écart salarial ne dépasse pas 6 %.





Appendice sur le réaménagement des effectifs : partie VII

La partie VII de l'ARE porte sur la diversification des modes d'exécution (DME) et constitue une exception aux parties I à VI, sauf indication contraire. Cela signifie que bien des obligations définies dans le reste de l'ARE ne s'appliquent pas, selon la catégorie de réaménagement envisagé.

La diversification des modes d'exécution est le « transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale ». Elle comprend ce qui suit :

- le transfert du service à un autre ordre de gouvernement;
- la création de partenariats publics-privés (PPP);
- la sous-traitance ou la privatisation du travail de la personne salariée.

La partie VII peut s'appliquer à une personne, à un groupe ou à toute une unité de travail.

Comprendre la diversification des modes d'exécution

La diversification des modes d'exécution, c'est le transfert de postes à un nouvel employeur. Si vous acceptez de travailler pour le nouvel employeur, votre emploi actuel prendra fin le jour où vous occuperez le nouveau poste.

L'employeur doit informer le syndicat qu'il envisage une DME au moins 180 jours avant la date à laquelle il compte procéder.

Vous pourrez tout de même conserver votre statut de personne touchée, au même sens que le prévoient les parties I à VI de l'Appendice.

L'ARE prévoit trois catégories de formules de transition, et les obligations de l'employeur diffèrent selon celles-ci.

Attention : l'expression « offre d'emploi raisonnable » n'a pas le même sens dans la partie VII que dans les parties I à VI, et plusieurs des obligations définies dans ces parties ne s'appliquent pas dans la partie VII.

Formules de transition

Catégorie 1 – Maintien intégral

Les offres d'emploi de catégorie 1 sont considérées comme raisonnables et permettent le maintien intégral des conditions d'emploi, y compris la rémunération et les avantages sociaux. Elles sont assorties d'une garantie d'emploi transitionnelle, soit un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur. C'est ce qui s'est produit, par exemple, au moment de la création de l'Agence du revenu du Canada, de l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de Parcs Canada.

Si vous refusez une offre d'emploi raisonnable, on vous mettra en disponibilité et vous recevrez un avis de licenciement de quatre mois.

Catégorie 2 – Maintien dans une importante proportion

Les offres d'emploi de catégorie 2 sont aussi considérées comme raisonnables, et prévoient le maintien des conditions d'emploi en grande majorité. Cette formule s'applique normalement dans les cas de sous-traitance, de transfert de responsabilités ou de création de partenariats publics-privés. Il se pourrait que vous ne considériez pas ces offres d'emploi comme raisonnables, même si, techniquement, elles correspondent à la définition.

Si vous refusez une offre d'emploi raisonnable, on vous mettra en disponibilité et vous recevrez un avis de licenciement de quatre mois.

Catégorie 3 – Maintien moindre

Les offres d'emploi de catégorie 3 ne sont pas considérées comme raisonnables, car le salaire et les avantages sociaux sont trop inférieurs à ceux du poste précédent pour qu'il y ait continuité de l'emploi.

Condition d'emploi	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Droits liés à l'emploi	Maintien des années de service ininterrompu et de tous les droits connexes (p. ex., mutation de la fonction publique fédérale à l'Agence du revenu du Canada)	Maintien ou non des années de service ininterrompu (p. ex., mutation de Services Canada au gouvernement provincial)	Déclassement vers un employeur offrant des conditions de travail inférieures aux critères des catégories 1 ou 2 (p. ex., sous-traitance des services d'entretien ou de restauration)
Rémunération	Même rémunération (salaire et prime de surveillance)	Au moins 85 % de la rémunération horaire ou annuelle (salaire et prime de surveillance)	Aucune garantie – ce que le nouvel employeur veut payer
Durée de l'emploi	Emploi garanti pendant au moins deux ans	Emploi garanti pendant au moins deux ans	Aucune durée d'emploi garantie
Avantages sociaux	Assurance collective (soins de santé, AILD et soins dentaires)	Maintien de certaines protections	Aucune garantie
Régime de retraite	Régime de retraite comparable (6,5 % de la rémunération; aucune obligation d'offrir un régime à prestations déterminées) – sinon, un paiement forfaitaire équivalant à 3 mois de salaire	Régime de retraite comparable (6,5 % de la rémunération; aucune obligation d'offrir un régime à prestations déterminées) – sinon, un paiement forfaitaire équivalant à 3 mois de salaire	Aucune garantie
Invalidité	Transfert des congés de maladie non utilisés jusqu'à concurrence de la période d'attente de l'AILD	Assurance invalidité de courte durée (sous quelque forme que ce soit)	Aucune garantie
Congés annuels	Transfert ou paiement des congés annuels	Transfert ou paiement des congés annuels	Transfert ou paiement des congés annuels
Indemnité de départ	Aucune indemnité de départ	Indemnité de départ si le nouvel employeur ne reconnaît pas les années de service	Indemnité de départ
Offre d'emploi	Offre d'emploi raisonnable par écrit	Offre d'emploi raisonnable par écrit	Offre d'emploi déraisonnable par écrit
Durée de l'offre	60 jours	60 jours	30 jours
En cas de refus	Avis de licenciement de quatre mois	Avis de licenciement de quatre mois	La personne devient excédentaire ou optante.
Acceptation de l'offre	Mutation chez le nouvel employeur	Le jour de la mutation, vous recevez : <ul style="list-style-type: none"> trois mois de salaire; dix-huit mois de supplément pour compenser l'écart salarial; six mois de supplément si le salaire est inférieur à 80 % du salaire actuel. 	Le jour de la mutation, vous recevez : <ul style="list-style-type: none"> six mois de salaire; douze mois de supplément pour compenser l'écart salarial. Le montant total ne dépasse pas l'équivalent d'une année de salaire.

Sélection des personnes mises en disponibilité

La Commission de la fonction publique a conçu un [guide d'évaluation](#) pour aider les gestionnaires à sélectionner les fonctionnaires qui conserveront leur poste ou seront mis en disponibilité.

Ce sont les gestionnaires qui déterminent les qualifications essentielles les plus pertinentes pour le travail à accomplir, et toute autre qualification constituant un atout, pour le présent ou l'avenir. Ils peuvent également prendre en compte toute exigence opérationnelle et tout besoin organisationnel actuel ou futur. Malheureusement, il s'agit d'un mécanisme arbitraire pour lequel il y a peu de recours, mais l'AFPC conteste le caractère légal de cette méthode.

Ce n'est pas d'hier que l'AFPC réclame une méthode équitable qui permettrait d'atténuer le stress causé par les mises en disponibilité. Nous continuerons à lutter pour des processus justes, équitables et transparents qui tiennent compte de l'ancienneté.

Pour leur part, les comités de réaménagement des effectifs doivent examiner judicieusement les qualifications établies par les gestionnaires et réclamer activement un processus juste et transparent.





syndicatafpc.ca