Transition en matière d'emploi à l'Agence canadienne d'inspection des aliments

Ce que vous devez savoir

Août 2025

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

Table des matières

La Politique sur la transition en matière d'emploi 3

Comment la Politique vous protège-t-elle? 4

Rôle des comités mixtes de transition en matière d'emploi 5

Comprendre la Politique 6

Obligations de l'employeur 6

Responsabilités des personnes salariées 7

Politique sur la transition en matière : parties I à VI 8

À quoi s'attendre lors d'une transition en matière d'emploi *8*

Garantie d'offre d'emploi raisonnable *8*

Options en l'absence d'une offre d'emploi raisonnable *9*

Programme de départ volontaire *10*

Échange de postes *10*

Exonération de la réduction de la pension *11*

Sélection des personnes mises en disponibilité 12

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 la Politique sur la transition en matière d'emploi, 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.

La Politique sur la transition en matière d'emploi

En ce qui concerne la sécurité d'emploi, la Politique sur la transition en matière d'emploi est l'outil le plus précieux jamais négocié par l'AFPC.

On y trouve les obligations de l'employeur, 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, ou réinstallation à un endroit où la personne employée ne veut pas être réinstallée.

Négociée avec l'employeur, la Politique figure à l'Appendice B de votre convention collective.

Un processus semblable, appelé « réaménagement des effectifs », apparaît également dans les conventions collectives des membres de l'AFPC relevant du Conseil du Trésor, de Parcs Canada et de l'Agence du revenu du Canada. Les appendices sur le sujet que l'on y trouve s'apparentent beaucoup à celui de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), quoique chaque version comporte d'importantes différences.

La Politique sur la transition en matière d'emploi se divise en six parties et compte une annexe. C'est le principal document qui traite de sécurité d'emploi, mais il agit en lien avec :

- les autres dispositions de votre convention collective;
- la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*;
- la Directive sur la réinstallation du CNM;
- la Directive sur les voyages du Conseil national mixte;
- la Directive sur les conditions d'emploi;
- les options de pension de la fonction publique.

La Politique s'accompagne aussi des documents internes suivants, que vous trouverez dans le site intranet de l'ACIA :

- la Politique sur les nominations prioritaires;
- la Politique sur le programme de dotation de l'ACIA;
- la Directive sur la dotation de l'ACIA.

Comment la Politique vous protège-t-elle?

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 transition en matière d'emploi, la Politique 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 la Politique aide à faire en sorte que les personnes salariées sont traitées équitablement et uniformément, il y a toujours place à l'amélioration.

Une des plus grandes questions est de déterminer qui conservera son poste et qui sera mis en disponibilité. Le gouvernement fédéral et l'ACIA ont refusé de négocier cet aspect décisif, soutenant que la loi ne le leur permet pas.

Par conséquent, il revient entièrement aux gestionnaires de décider qui restera en poste en cas de réduction des effectifs, ce qui donne lieu à des décisions arbitraires et incohérentes. Cette méthode injuste manque de transparence, et elle ne prévoit aucune mesure de reddition de comptes ni mécanisme de plaintes adéquat. En plus de causer un stress indu au personnel, elle laisse place aux préjugés dans la prise de décisions cruciales pour la vie et le gagne-pain de nos membres.

Cela dit, l'AFPC demeure résolue à renforcer les mesures d'égalité de la Politique et continue de réclamer un mode de sélection équitable, fondée sur le principe de l'ancienneté.

Rôle des comités mixtes de transition en matière d'emploi

Le paragraphe 1.1.3 de la Politique dit ce qui suit :

« L'Agence établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour formuler des conseils et tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à l'Agence. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes. »

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

Ils doivent être établis aux plus hauts niveaux du syndicat, et ce, dès l'annonce d'une transition en matière d'emploi. En procédant de la sorte, le syndicat peut aider l'employeur à trouver de meilleures solutions de rechange.

Les comités de transition en matière d'emploi 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;
- de promouvoir la mobilité et le placement;
- d'améliorer l'employabilité.

Responsabilités des comités de transition en matière d'emploi

- Obtenir de toutes les sources possibles les renseignements pertinents sur la transition en matière d'emploi et les examiner
- Établir les possibilités d'emploi
- S'inspirer des cas où du personnel 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 et de consultation sur la transition en matière d'emploi et d'autres questions qui touchent les personnes excédentaires

Comprendre la Politique

La Politique est structurée 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 la Politique; il est donc important de la lire attentivement. Consultez la page Web de l'AFPC sur la transition en matière d'emploi à l'ACIA pour en savoir plus (glossaire, diagramme et FAQ).

Dès que l'employeur a déterminé qu'une personne ou un groupe fera l'objet d'une transition en matière d'emploi, trois questions s'imposent :

- Quelles sont les obligations de l'employeur?
- Quelles sont les responsabilités des personnes salariées?
- Quelles parties de la Politique s'appliquent?

Obligations de l'employeur

- 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 transition en matière d'emploi
- 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 rembaucher, si possible, afin de faciliter l'emploi des personnes excédentaires ou mises en disponibilité
- 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 transition visant au moins cinq personnes du même groupe, du même niveau et de la même unité de travail
- Optimiser les possibilités d'emploi et miser 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 la Politique.

Responsabilités des personnes salariées

En cas de transition en matière d'emploi, il est important de chercher activement d'autres possibilités d'emploi au sein de l'ACIA.

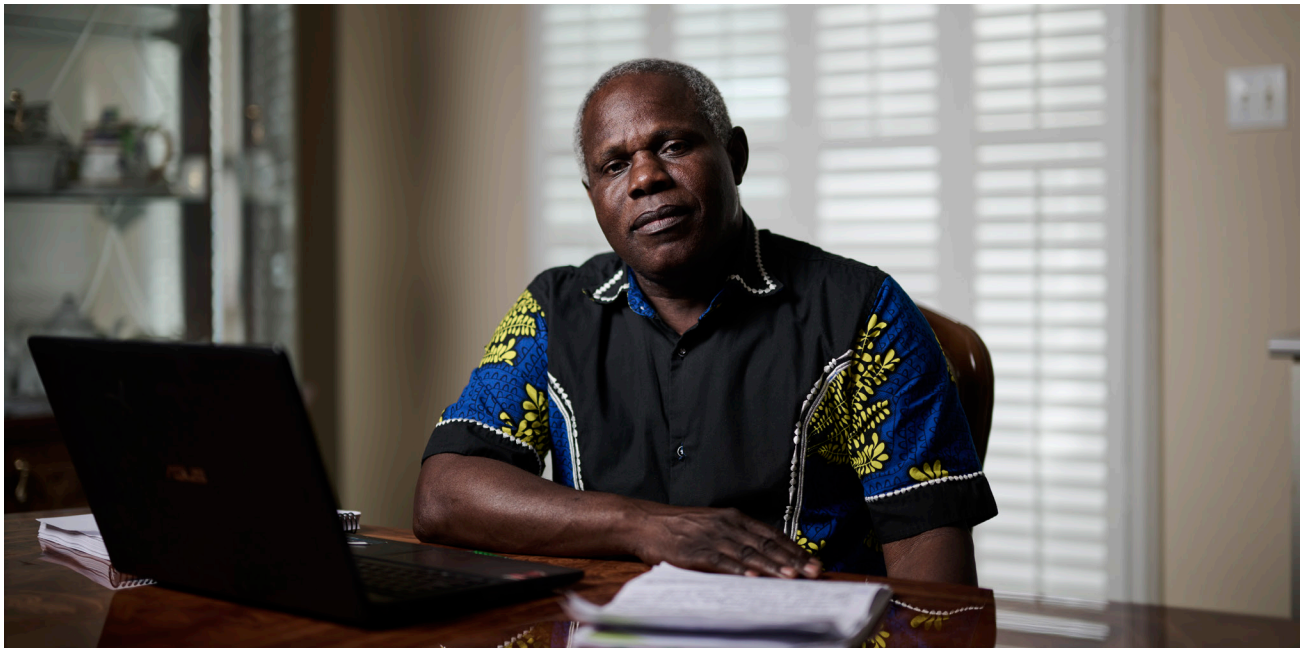
Si vous vous retrouvez dans cette situation, vous devez :

- collaborer avec les ressources humaines afin de trouver un autre poste;
- vous renseigner au sujet de vos droits en vertu de la Politique sur la transition en matière d'emploi;
- 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.

Politique sur la transition en matière d'emploi : parties I à VI

La Politique s'applique lorsqu'il y a un **manque de travail** ou qu'une **fonction est supprimée**. Les causes possibles sont multiples : restriction des dépenses, nouvelles mesures législatives, modification des programmes, réorganisation, changements technologiques, accroissement de la productivité, élimination ou réduction des programmes ou activités à un ou plusieurs endroits, réinstallation, ou décentralisation.

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



À quoi s'attendre lors d'une transition en matière d'emploi

Dans la plupart des cas, la présidence doit aviser le personnel touché.

Une personne salariée touchée, c'est quelqu'un qui pourrait faire l'objet d'une transition en matière d'emploi 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 qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions similaires, l'employeur évalue le mérite afin de déterminer qui conservera son poste. Ce n'est pas un processus de dotation, mais la marche à suivre s'en rapproche. La Politique sur le programme de dotation de l'ACIA et la Directive sur la dotation de l'ACIA décrivent les valeurs qui orientent ce travail.

Si votre unité de travail est réinstallée, on vous donnera le choix de suivre votre unité ou de participer à la transition en matière d'emploi. Vous aurez alors six mois pour prendre une décision. La réinstallation désigne le déplacement d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale de l'unité ou du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens (généralement 40 kilomètres).

Garantie d'offre d'emploi raisonnable

En cas de transition en matière d'emploi, 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 :

« Offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence, 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-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de l'Agence. »

Une offre d'emploi raisonnable peut aussi venir d'un autre 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 employeur respecte son engagement. Vous aurez peut-être besoin de vous déplacer et d'accepter de vous recycler.

Une offre d'emploi raisonnable est un poste habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. En cas de nomination à un niveau inférieur, votre salaire est protégé jusqu'à ce que vous obteniez un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum du poste que vous occupiez. Vous bénéficierez aussi d'une priorité de réintégration aux postes de même niveau que votre ancien poste, conformément à la Politique sur les nominations prioritaires (accessible dans le site intranet).

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 l'Agence, avec votre collaboration, 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 :

A. **Priorité de personne excédentaire d'une durée de 12 mois** : durant cette période, l'Agence devra essayer de vous trouver un poste. Si elle ne vous offre rien d'équivalent à votre ancien poste pendant cette période, elle vous mettra en disponibilité.

B. **Mesure de soutien à la transition** : vous recevrez un montant forfaitaire calculé selon le nombre d'années de service (conformément à l'annexe A de la Politique), mais vous devrez démissionner et renoncer à votre droit de nomination en priorité.

C. **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 (sous-option i) 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 (sous-option ii).

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.

Programme de départ volontaire

Le programme de départ volontaire a pour but d'éviter les mises en disponibilité involontaires en offrant des avantages aux personnes qui veulent quitter la fonction publique. Lorsque le gouvernement supprime des postes, il y a souvent des gens qui souhaitent partir pour occuper un autre emploi, faire des études ou prendre leur retraite. Le programme leur donne cette liberté en leur offrant les options suivantes, décrites au paragraphe 6.4.1 de la Politique sur la transition en matière d'emploi :

Option B : Mesure de soutien à la transition (MST) et démission

Option C(i) : Indemnité d'études, MST et démission

Option C(ii) : Indemnité d'études, MST et congé non payé d'au plus deux ans

L'Agence doit mettre en place un programme de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi qui vise au moins cinq personnes touchées de mêmes groupe et niveau dans la même unité de travail, à moins qu'elle puisse leur fournir des garanties d'offre d'emploi raisonnable. Les personnes salariées disposent d'au moins 30 jours civils pour décider si elles souhaitent participer.

Le programme de départ volontaire doit être mis en œuvre après l'envoi des lettres aux personnes touchées, mais avant que l'Agence décide qui restera en poste.

Le programme ne peut pas servir à dépasser les cibles de réduction du nombre de postes. Lorsqu'il y a plus de volontaires que de postes à éliminer, on sélectionne les volontaires en fonction de l'ancienneté (nombre total d'années de service dans la fonction publique, en continu ou non).

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 l'Agence. 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 %.

Exonération de la réduction de la pension

L'exonération relative à la pension ne fait pas partie de la Politique sur la transition en matière d'emploi, 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* pour les personnes de 55 à 59 ans (groupe 1 : personnes embauchées avant le 1er 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.

La présidence 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.

La présidence 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 participez au régime de retraite de la fonction publique depuis le 31 décembre 2012 ou avant, consultez la page « Admissibilité à une prestation de retraite à l'âge de 60 ans ». Autrement, consultez la page « Admissibilité à une prestation de retraite à l'âge de 65 ans ».

Sélection des personnes mises en disponibilité

En vertu de la loi, les gestionnaires peuvent décider qui garder et qui mettre en disponibilité, au lieu de négocier le tout avec les syndicats comme dans la plupart des lieux de travail au Canada.

Ce sont les gestionnaires qui déterminent comment choisir les personnes qui conserveront leur poste d'attache. Malheureusement, le mécanisme est peu transparent, et il y a peu de mesures de reddition de comptes et de recours. L'AFPC conteste donc le caractère légal de cette méthode.

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

Pour leur part, les comités de transition en matière d'emploi doivent examiner judicieusement les critères établis par les gestionnaires pour le maintien en poste ou la mise en disponibilité, et réclamer activement un processus juste et transparent.

syndicatafpc.ca