Réaménagement des effectifs à Parcs Canada

Ce que vous devez savoir

Mai 2025

AFPC PSAC

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

À quoi s'attendre lors d'un réaménagement des effectifs 8

Garantie d'offre d'emploi raisonnable 8

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

Exonération de la réduction de la pension 10

Échange de postes 10

Appendice sur le réaménagement des effectifs : partie VII 11

Comprendre la diversification des modes d'exécution 12

Formules de transition 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, 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.

Négocié avec l'employeur, l'ARE figure à l'appendice K de votre convention collective.

Il apparaît également dans les conventions collectives des membres de l'AFPC relevant du Conseil du Trésor, de l'Agence canadienne d'inspection des aliments et de l'Agence du revenu du Canada, quoique chaque version comporte d'importantes différences.

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'Agence Parcs Canada*;
- la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte;
- les options en matière de pensions de la fonction publique.

Il agit aussi en lien avec plusieurs documents internes, que vous trouverez dans le site intranet ParcsNet :

- le Guide de l'employé sur le réaménagement des effectifs;
- la Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada;
- la Directive sur les voyages de Parcs Canada;
- la Politique de dotation de Parcs Canada;
- la politique SERLO et ses lignes directrices;
- les Lignes directrices sur la gestion des priorités.

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, on peut toujours faire mieux.

La *Loi sur l'Agence Parcs Canada* autorise les gestionnaires à déterminer qui restera en poste sur le principe du mérite, 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.

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 :

« L'Agence établit des comités mixtes de réaménagement des effectifs, le cas échéant, pour gérer les situations de réaménagement des effectifs au sein de l'Agence. Le mandat de ces comités comprend un processus de traitement des demandes d'échange de postes. »

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

Les comités mixtes de réaménagement des effectifs doivent être établis aux plus hauts niveaux du syndicat, et ce, dès l'annonce d'un réaménagement des effectifs. En procédant de la sorte, le syndicat peut aider l'employeur à trouver de meilleures 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 et le placement du personnel;
- 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.
- 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 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 le réaménagement des effectifs, la transition professionnelle 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

- 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 rembaucher, 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.
- 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 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 de l'Agence et ailleurs au gouvernement.

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 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

La directrice générale ou le directeur 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 qui occupent des postes semblables ou exercent des fonctions similaires, l'employeur détermine qui conservera son poste. La politique SERLO de Parcs Canada et ses lignes directrices énoncent que cette décision est fondée sur le mérite.

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 généralement 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 :

« [O]ffre 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, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada. »

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.

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 d'un an durant laquelle

l'employeur, 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 :

1. **Personne excédentaire prioritaire pendant 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.
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 statut privilégié.
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* 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 une exonération de la réduction pour pension anticipée, vous devez être à moins de cinq ans de l'âge vous rendant admissible à la pension, compter au moins deux ans de service ouvrant droit à pension et avoir occupé un emploi dans la fonction publique pendant une période ou des périodes totalisant au moins dix ans.

La directrice générale ou le directeur 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.

La directrice générale ou le directeur 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 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 ».

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 Parcs Canada. Cette option est valide du début de la période de réflexion de 120 jours jusqu'à la fin de la période d'excédentaire.

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'Agence à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de l'Agence ». Elle comprend ce qui suit :

- le transfert du service à un autre ordre de gouvernement;
- la création de partenariats publics-privés;
- 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 Parcs Canada à la fonction publique fédérale)	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 : • 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 : • 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

En vertu de la loi, la sélection des fonctionnaires qui resteront en poste ou seront mis en disponibilité revient aux gestionnaires (appelée communément SERLO).

Ce sont les gestionnaires qui déterminent comment choisir les personnes qui conserveront leur poste d'attache. La politique SERLO de Parcs Canada et ses lignes directrices prévoient que cette décision est fondée sur le mérite. 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 le 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 réaménagement des effectifs doivent examiner judicieusement les qualifications établies par les gestionnaires et réclamer activement un processus juste et transparent.

syndicatafpc.ca