

# FAQ sur le réaménagement des effectifs

En juin 2011, le Conseil du Trésor a annoncé qu'il lancerait un Examen stratégique et fonctionnel (« ESF »), qui exigerait de la part de tous les ministères fédéraux de soumettre des propositions de réduire leurs budgets de 5 à 10 %. Le processus d'ESF étant jugé un renseignement confidentiel du Cabinet, les débats des recommandations et des propositions ne sont pas rendus publics. Les résultats de l'ESF seront toutefois rendus publics dans le Budget fédéral de 2012, budget qui sera déposé au mois de février prochain.

L'employeur a fait savoir que l'ESF pourrait fort bien mener à la réduction de services; il se peut par ailleurs que les ministères en sortent plus petits en ayant recours à l'attrition naturelle ou au réaménagement des effectifs.

Au cas où le poste d'un membre de l'AJJ serait déclaré excédentaire, nous avons fourni des renseignements ci-dessous, qui vous donneront réponse à vos questions dans le domaine du réaménagement des effectifs. Si, après avoir consulté les documents ci-dessous, vous avez toujours des questions concernant votre situation personnelle, nous vous recommandons de communiquer directement avec votre représentant local du CA ou avec un agent des relations du travail de l'AJJ, en envoyant votre demande de renseignements à l'adresse suivante : [admin@ajc-ajj.com](mailto:admin@ajc-ajj.com).

En tant que membre syndiqué, vous bénéficiez de certaines protections. Si votre poste a été déclaré excédentaire, vous êtes protégé par les modalités de la [Directive sur le réaménagement des effectifs](#) (« DRE ») nouvellement révisée, qui a été incorporée par renvoi dans la Convention collective des LA et qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Voici une FAQ. Une liste [d'ouvrages de référence](#) supplémentaires vous est également fournie à la fin du présent document. Il s'agit d'une documentation abondante et nous encourageons fortement tous les membres touchés par un RE de la lire soigneusement avant d'exercer leurs options. La FAQ ci-dessous ne se veut qu'une introduction qui vous dirigera vers les dispositions pertinentes de la DRE ou vers des ouvrages de référence connexes.

## Qu'est-ce qu'une situation de réaménagement des effectifs (RE)?

Selon la [DRE](#), le « réaménagement des effectifs » est « une situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution. »

Pour un APERÇU du processus, veuillez consulter [l'annexe D](#); on y brosse un tableau des Principaux éléments de la DRE.

## Qui peut être touché par un RE?

Le réaménagement des effectifs s'applique aux employés nommés pour une période indéterminée qui ont été avisés par écrit que leurs services pourraient ne plus être requis au-delà d'une certaine date. Voir également [l'annexe D](#); on y résume les Principaux éléments de la DRE.

## **Sur quels critères les administrateurs généraux se fondent-ils lorsqu'ils déterminent quels postes devront être déclarés excédentaires? Est-ce que l'ancienneté s'applique lorsque les administrateurs généraux décident qui doit être mis en disponibilité?**

L'ancienneté pourrait être un facteur pertinent; il revient cependant aux administrateurs généraux d'établir les critères qu'ils utiliseront.

L'[article 34](#) de la Convention collective exige de l'employeur de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

Pour des renseignements sur les critères de mérite utilisés, veuillez consulter la [Série d'orientation : Sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste et de mise en disponibilité](#) de la Commission de la fonction publique.

## **Que puis-je faire si je suis en désaccord avec la décision de la direction de me mettre en disponibilité?**

En règle générale, les différends ayant trait à l'embauche et à la mise en disponibilité des fonctionnaires relèvent de la compétence exclusive du [Tribunal de la dotation de la fonction publique](#) en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (« LEFP »). Étant donné que les politiques en matière de dotation ne sont pas assujetties à la négociation collective, les recours qui s'offrent à vous peuvent se limiter à la LEFP, qui prévoit un recours limité dans le cas de certains types prédéfinis de plaintes. Notamment, l'article 65(1) de la LEFP stipule :

« Dans les cas où seulement certains des fonctionnaires d'une partie de l'administration sont informés par l'administrateur général qu'ils seront mis en disponibilité, l'un ou l'autre de ces fonctionnaires peut présenter au Tribunal, dans le délai et selon les modalités fixés par règlement de celui-ci, une plainte selon laquelle la décision de le mettre en disponibilité constitue un abus de pouvoir. » (C'est nous qui soulignons.)

Pour de plus amples renseignements sur les critères d'évaluation permettant de déterminer qui devrait être mis en disponibilité, vous pouvez consulter la [Série d'orientation : Sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste et de mise en disponibilité](#), le [Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation](#) et les [Lignes directrices en matière d'évaluation](#).

Pour obtenir des conseils du syndicat sur les autres moyens dont vous disposez ou non par suite de votre situation qui peut mettre en jeu d'autres dispositions de la Convention collective, vous pouvez communiquer avec un des agents des relations du travail de l'AJJ en remplissant un rapport d'incident, en fournissant les détails qui vous concernent et en l'envoyant à [admin@ajc-ajj.com](mailto:admin@ajc-ajj.com).

## **Quelles sont les obligations en matière d'avis du ministère ou de l'organisme?**

Pour connaître les obligations en matière d'avis officiels ayant trait aux employés dont les postes ont été déclarés superflus, veuillez consulter l'[article 1.1.6](#) de la DRE.

Pour connaître toutes les autres obligations en matière d'avis, voir la Partie II de la DRE.

## **Quelles sont les options qui s’offriront à moi si mon poste est déclaré excédentaire et que je n’ai pas reçu de garantie d’une offre d’emploi raisonnable (« employé optant »)?**

Voir le tableau dans [l’annexe D](#) qui trace les grandes lignes des Principaux éléments de la DRE, y compris les options. Veuillez noter que les dispositions relatives au Congé d’études prévu à l’annexe D devraient être modifiées afin de tenir compte d’un montant maximal de 11 000 \$ pour les frais avec pièces justificatives par suite de la DRE révisée en date du 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Pour de plus amples détails au sujet des options qui s’offriront à vous si votre poste est déclaré excédentaire et que vous n’avez pas reçu de garantie d’une offre d’emploi raisonnable, veuillez consulter la [Partie VI, article 6.3](#) de la DRE.

## **Que se passera-t-il si je reçois la garantie d’une offre d’emploi raisonnable et que je suis déclaré « employé excédentaire »?**

Dans de tels cas, lorsque la garantie d’une offre d’emploi raisonnable (GOER) est faite, on mettra votre nom sur la liste des bénéficiaires de la priorité d’employé excédentaire jusqu’à la réception/acceptation d’une offre d’emploi raisonnable (OER), la mise à pied ou la démission. Si on vous offre un emploi raisonnable, vous pouvez l’accepter ou le refuser. Les conséquences découlant de l’acceptation ou du refus d’offres d’emplois sont abordées dans [l’annexe D](#) qui trace les grandes lignes des Principaux éléments de la DRE qui sont repris plus spécifiquement dans la [Partie I](#) de la DRE.

Si pour une quelconque raison, vous refusez une offre d’emploi raisonnable, vous serez mis à pied mais pas avant 6 mois à partir du début de la période excédentaire (c.-à-d. la date où on vous a offert la garantie d’une offre d’emploi raisonnable (GOER)). Vous conserverez le statut de bénéficiaire de la priorité d’employé excédentaire (non rémunéré) pendant 1 an.

Pour de plus amples renseignements sur les listes de priorité, voir le [Guide sur l’administration des priorités : Questions et réponses; Partie 1 : Renseignements généraux visant tous les types de priorité; Partie 2, chapitre 2 : Personnes mises en disponibilité; et Partie 2, chapitre 3 : Fonctionnaires excédentaires](#) de la Commission de la fonction publique.

## **Quels sont mes droits et mes obligations en tant qu’employé?**

Voir [l’article 1.4](#) de la DRE.

## **Quelle est mon indemnité de départ et quels sont mes droits au cas où je suis mis en disponibilité?**

Selon l’option que vous choisissez parmi celles dont on dresse la liste à [l’annexe D](#) de la DRE, c.-à-d., priorité d’employé excédentaire, mesure de soutien à la transition ou congé d’études, vous pouvez avoir droit à une priorité de mise en disponibilité d’un an, à une indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité, conformément aux conditions énoncées dans la Convention collective, en plus d’un montant forfaitaire, conformément au tableau « Mesure de soutien à la transition » à [l’annexe](#)

[C](#) de la DRE. Veuillez lire attentivement [l'annexe D](#) et le reste de la [DRE](#) pour obtenir des détails sur d'autres droits dont vous pourriez bénéficier.

En vertu de l'article 22.01(a) de la Convention collective, un juriste touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire :

- (i) Dans les cas d'une première (1<sup>re</sup>) mise en disponibilité survenant après le 28 novembre 1969, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 28 novembre 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 22.01a)(i).

## **Quelle sera l'incidence de ma mise en disponibilité sur ma pension?**

La [Loi sur la pension de la fonction publique](#) régit les prestations de retraite. À compter de votre date de mise en disponibilité, votre service ouvrant droit à pension cesse de courir. Vous pouvez communiquer avec votre [administrateur de prestations de retraite](#) pour toute question concernant votre pension.

## **Que se passera-t-il avec mes prestations en vertu du Régime de soins de santé de la fonction publique (« RSSFP ») pendant que je suis en disponibilité?**

Vos prestations se poursuivront pendant que vous êtes un employé excédentaire, et ce, pendant jusqu'à un an ou jusqu'à ce que vous ayez droit à des prestations de retraite versées régulièrement, la plus courte période étant retenue. Pour de plus amples détails, veuillez vous reporter au RSSFP, [Section D, « Pour obtenir le maintien de la protection »](#) et la [Note 1](#).

**Pour plus de questions et réponses** concernant la DRE, vous pouvez également consulter [Questions et réponses – Ententes sur le réaménagement des effectifs](#) du CNM.

**Pour obtenir plus de renseignements** sur la DRE, veuillez consulter les ouvrages de référence suivants :

- la [Politique de l'AJJ régissant les services de représentation syndicale](#)
- la [Convention collective des LA](#)

- [la Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique](#) du Conseil national mixte
- la [Directive de réaménagement des effectifs](#) du Conseil national mixte
- [l'organigramme des principaux éléments de la DRE](#) du Conseil national mixte
- les [Lignes directrices en matière d'évaluation](#) de la Commission de la fonction publique
- la [Série d'orientation](#) de la Commission de la fonction publique
- la [Série d'orientation - Sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste et de mise en disponibilité](#) de la Commission de la fonction publique
- le [Guide de mise en œuvre des Lignes directrices en matière d'évaluation](#) de la Commission de la fonction publique
- le [Guide sur l'administration des priorités](#) de la Commission de la fonction publique
- [Le site Web du Tribunal de la dotation de la fonction publique sur la présentation d'une plainte](#)

Les références légales :

- [La Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) et ses règlements
- [La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, article 208](#)
- [La Loi sur la pension de la fonction publique](#)