



# GESTION PUBLIQUE

## Note réactive

N° 70 – février 2015



### Canada : le réaménagement des effectifs fédéraux

Après avoir été en constante progression jusqu'à la fin 2010 – où elle atteignait un effectif total de 283 000 employés – la Fonction publique fédérale canadienne a fait l'objet de nombreuses restructurations entraînant près de 10 % de suppressions de postes en quatre ans<sup>1</sup>. Un dispositif innovant a alors été mis en place par le gouvernement pour faciliter, notamment, la mobilité interministérielle.

Pour la deuxième fois dans son histoire moderne, le Canada était confronté à un accroissement rapide du nombre de ses fonctionnaires fédéraux (+ 34 % entre 2000 et 2010). Contraint de réduire cette part importante de la dépense publique, le gouvernement de Stephen Harper a décidé d'agir sur les effectifs. Afin d'accompagner cette opération, il a négocié avec les syndicats de la Fonction publique une « directive sur le réaménagement des effectifs<sup>2</sup> » : elle vise en priorité à trouver un poste à tout agent public (nommé pour une durée indéterminée) dont les services ne seraient plus requis dans le cadre d'une entente sur le réaménagement des effectifs (ERE). Elle prévoit également une indemnisation (financière) dans le cas où cette alternative n'a pu aboutir dans les délais fixés par le nouveau texte.

Le fonctionnaire canadien ne dispose pas d'une garantie d'emploi à vie. Le recrutement des personnels fédéraux – dont l'employeur est le Conseil du Trésor (chargé de la gestion des finances publiques et du personnel de l'administration gouvernementale) quelle que soit leur structure d'affectation – est supervisé par la Commission de la Fonction publique<sup>3</sup> (CFP). Le fonctionnaire, recruté pour une durée indéterminée, est licencié pour deux motifs : suppression de son poste budgétaire ou performance insuffisante.

#### Assurer, dans la mesure du possible, le maintien de l'emploi

Complétant la loi sur l'emploi dans la Fonction publique<sup>4</sup> de 2003, la directive sur le réaménagement des effectifs a pour objectif d'encadrer les situations de perte d'emploi des personnels fédéraux. Elle fixe des obligations tant aux administrations qui procèdent à des suppressions de postes qu'aux fonctionnaires concernés. Le Conseil du Trésor l'a initiée et Conseil national mixte (CNM) de la Fonction publique veille à son application. Cette instance paritaire est composée de représentants des employeurs publics (partie patronale) et des agents négociateurs (partie syndicale). Au sein de ce conseil, un Comité (également paritaire) du réaménagement des effectifs<sup>5</sup> a été institué.

La directive s'applique dès lors qu'une administration publique centrale (APC) ou un organisme distinct (OD) – les deux types de structures qui constituent la Fonction publique fédérale – détermine que les services offerts par un ou plusieurs de ses employés ne seront plus requis à partir d'une certaine date, en raison du manque de travail, de la suppression d'une fonction ou du refus d'une mutation consécutive à une restructuration (dans ce cas, l'agent disposera d'un délai de six mois après notification de sa nouvelle affectation pour indiquer s'il souhaite ou non bénéficier des dispositions de la directive).

<sup>1</sup> <http://www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/ssa-pop-fra.asp>

<sup>2</sup> <http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/wfad-dre/index-fra.php>

<sup>3</sup> <http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm>

<sup>4</sup> [http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33\\_01/page-1.html](http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33_01/page-1.html)

<sup>5</sup> <http://www.njc-cnm.gc.ca/doc.php?did=47&lang=fra>

## Optimiser la gestion des sureffectifs

L'administrateur général (ministre) doit alors informer officiellement chaque employé concerné personnellement par un réaménagement des effectifs ainsi que l'agent négociateur représentant son administration au Conseil national mixte. Ce courrier précise obligatoirement la position dans laquelle va être mis l'agent :

- employé « excédentaire ». Dans ce cas, l'Administration s'engage à fournir une « garantie d'offre d'emploi raisonnable » (GOER), élargie à tout service de la Fonction publique fédérale. L'agent continue d'être rémunéré. Soit il accepte l'offre de poste qui lui est faite (et bénéficie du maintien de sa rémunération en cas de poste de niveau inférieur, assortie d'une priorité d'accès à un poste vacant équivalent à ses fonctions antérieures), soit il doit se mettre en disponibilité (situation qui ne peut toutefois intervenir avant six mois en tant qu'« excédentaire ») et recevra une indemnité de départ<sup>6</sup>. L'employé déclaré excédentaire doit « pouvoir suivre une formation, collaborer aux efforts de placement et ne pas restreindre indûment sa mobilité<sup>7</sup> ».
- employé « optant ». L'Administration n'est pas en mesure de garantir un poste à son employé et l'invite – dans un délai de 120 jours – à choisir entre trois options. Soit il demande à bénéficier d'une priorité pour trouver une offre d'emploi raisonnable (pour une durée d'un an augmentée, le cas échéant, de la période non utilisée des 120 jours), soit il sollicite un congé sans solde (durée maximale de deux ans) pour poursuivre des études et une indemnité à concurrence de 11 000 \$ lui sera alors versée (sur justificatifs) au titre des frais de scolarité et d'équipement, soit il démissionne et recevra – au titre de la mesure de soutien à la transition (MST) – l'indemnité de départ susmentionnée à laquelle s'ajoutent une indemnité forfaitaire plafonnée à 52 semaines de traitement pour les employés ayant de 16 à 29 années d'ancienneté et une de 600 \$ pour des conseils en placement et en planification financière. L'absence de réponse de l'employé équivaut au choix de la première option et si aucun poste n'est trouvé à l'issue des deux premières options, la mise en disponibilité d'office est prononcée.

Tout au long de sa période d'option, l'employé peut participer aux programmes d'échanges de postes<sup>8</sup> (PEP) mis en place afin de proposer aux personnels concernés par un réaménagement des effectifs de se porter candidats sur un poste laissé vacant par un employé quittant la Fonction publique.

## Un dispositif qui fait ses preuves et prend une réelle ampleur

De nombreux fonctionnaires fédéraux ont saisi cette opportunité comme un nouveau départ. C'est le cas de Connie Gress<sup>9</sup> qui travaille aujourd'hui pour la garde côtière à Victoria (en Colombie-Britannique), après avoir travaillé aux Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (dans le Saskatchewan) pendant près de 26 ans. « Grâce au réaménagement des effectifs, j'ai en fait trouvé un meilleur emploi », écrit-elle, « J'ai pris la responsabilité de comprendre les moindres détails, pour pouvoir prendre une décision en fonction de tous ces renseignements ».

Le gouvernement prévoit d'atteindre le chiffre de 30 000 postes supprimés en 2017. En date du 5 janvier 2015, 24 569 postes étaient concernés par un réaménagement des effectifs<sup>10</sup>. Face aux critiques qui se sont élevées concernant le montant total – en constante augmentation – des indemnités versées aux agents quittant la Fonction publique, Matthew Conway<sup>11</sup>, porte-parole du président du Conseil du Trésor, précisait : « Tel que promis, nous avons réduit la taille de la Fonction publique, tout en réduisant l'impact sur les employés en procédant par attrition, mettant fin à des contrats à terme et le placement à d'autres postes aux employés admissibles. Un gouvernement plus léger et plus abordable est bon pour les contribuables ». La loi AIPRP<sup>12</sup> sur l'accès à l'information garantit au citoyen un droit de regard sur le bon usage de son impôt par une entité publique et les Canadiens surveillent attentivement la manière dont l'argent public est administré et dépensé.

Au cœur même du dispositif, les organisations professionnelles de la Fonction publique jouent un rôle clé dans la mise en œuvre des procédures de réaménagement des effectifs. Elles diffusent une information permanente aux personnels et négocient des conventions collectives avec les employeurs publics, afin de veiller à ce que les fonctionnaires soient traités de manière équitable et puissent poursuivre leur carrière. Les agents négociateurs du Comité assurent la défense des fonctionnaires qui déposent un recours auprès du Conseil national mixte pour non-respect de la directive.

**Jean-François Adrian**

<sup>6</sup> [http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/TBM\\_11A/sp-id01-fra.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TBM_11A/sp-id01-fra.asp)

<sup>7</sup> [http://acepcape.blob.core.windows.net/media/5339/wfa\\_dre\\_qr\\_f.pdf](http://acepcape.blob.core.windows.net/media/5339/wfa_dre_qr_f.pdf)

<sup>8</sup> <http://www.tbs-sct.gc.ca/faq/faq-alt-ech-fra.asp>

<sup>9</sup> <http://fr.une-sen.org/press/?p=2720>

<sup>10</sup> <http://syndicatafpc.ca/reamenagement-des-effectifs-avis-envoyes>

<sup>11</sup> <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-canadienne/201308/08/01-4678386-les-mises-a-pied-de-fonctionnaires-federaux-ont-coute-cher-aux-contribuables.php>

<sup>12</sup> <https://atip-airp.apps.gc.ca/atip/welcome.do>