



Guide sur le réaménagement des effectifs pour les membres civil·es de la GRC de l'ACEP

Dernière mise à jour : mai 2026

Le présent document se veut une source d'information générale seulement; son contenu ne doit pas être considéré comme des conseils juridiques. Si vous avez besoin de conseils sur des questions précises liées aux relations de travail ou à l'emploi, veuillez communiquer avec votre agente ou agent des relations de travail de l'ACEP.

Table des matières

À propos du guide	3
Principes du réaménagement des effectifs de la GRC.....	3
Aperçu du processus de réaménagement des effectifs à la GRC	4
Comment fonctionne le placement	5
Mobilité dans le cadre du réaménagement des effectifs.....	6
Soutien pour les membres touché-es	6
Peut-on refuser une offre d'emploi raisonnable?	6
Contestation d'une offre d'emploi raisonnable.....	7
Substitution, et non échange de postes	8
Et si aucun emploi n'est trouvé?	8
Mesure de soutien à la transition.....	8
Répercussions financières et sur la pension.....	8
Situations spéciales	9
Annexes	10
Terminologie du réaménagement des effectifs de la GRC par rapport à celle de la fonction publique centrale	10
Que faire si vous êtes touché-e?	10
Ce que les membres civil-es de la GRC devraient savoir	10
Signaux d'alerte lors d'un réaménagement des effectifs	11
Communication avec l'ACEP	11

À propos du guide

Ce guide vise à expliquer aux membres et aux dirigeant·es et délégué·es de section locale de l'ACEP le fonctionnement du réaménagement des effectifs (RE) pour les membres civil·es de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Le processus de réaménagement des effectifs de la GRC est différent de celui de la fonction publique centrale. La plupart des fonctionnaires fédéraux, notamment les membres des groupes EC et TR de l'ACEP, sont protégés par la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte.

Par contre, les membres civil·es de la GRC sont assujetti·es au chapitre 6 du *Manuel de gestion des carrières* de la GRC, « Réaménagement des effectifs de la GRC », et à l'annexe 6-1 du même document, « Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC approuvée par le Conseil du Trésor ».

Ces politiques s'appliquent lorsque la GRC détermine que les services de membres civil·es ne sont plus requis pour les raisons suivantes :

- un manque de travail;
- l'abolition d'une fonction;
- une restructuration organisationnelle;
- la réinstallation d'une unité de travail.

La politique de la GRC insiste sur la nécessité de garder les membres au sein de l'organisation lorsque possible et de réduire au minimum les licenciements involontaires.

Ce guide explique le processus de réaménagement des effectifs de la GRC dans un langage simple, présente les principaux points à considérer par les membres et indique quand il faut demander de l'aide à l'ACEP.

Principes du réaménagement des effectifs de la GRC

Un réaménagement des effectifs survient lorsque la GRC détermine que certains postes ou certaines fonctions ne sont plus nécessaires. Selon la politique de la GRC, un réaménagement des effectifs ne peut survenir que lorsque les services de membres civil·es ne sont plus requis pour des raisons opérationnelles ou organisationnelles.

Le cadre stratégique vise à :

- réduire au minimum les licenciements involontaires;
- favoriser la réaffectation au sein de l'organisation;
- offrir des formations au besoin;
- permettre aux membres de poursuivre leur carrière à la GRC.

Aperçu du processus de réaménagement des effectifs à la GRC

Le processus de réaménagement des effectifs à la GRC est divisé en sept étapes :

1. Détermination de la situation de réaménagement des effectifs
2. Processus de sélection aux fins de maintien en poste
3. Avis de statut de membre·e touché·e
4. Six mois de priorité d'employé·e excédentaire
5. Recherche d'une offre d'emploi raisonnable
6. Réaffectation, réinstallation ou substitution
7. Emploi continu ou licenciement

Étape 1 – Détermination de la situation de réaménagement des effectifs

En vertu de la *Loi sur la GRC*, la ou le commissaire a le pouvoir de décider de l'organisation et de la répartition du travail au sein de la Gendarmerie.

Il y a réaménagement des effectifs lorsque la GRC détermine que certains postes ou certaines fonctions ne sont plus nécessaires. Elle envoie alors aux membres, par courriel ou par lettre officielle, un avis de statut d'employé·e touché·e.

Étape 2 – Processus de sélection aux fins de maintien en poste

Si seulement quelques membres civil·es d'une unité sont touché·es, la GRC procède à un *Processus de sélection aux fins de maintien en poste* (PSFMP).

Il s'agit d'un processus fondé sur le mérite qui tiendra compte :

- des qualifications essentielles;
- des compétences et de l'expérience;
- de la scolarité;
- des exigences linguistiques;
- de l'autorisation de sécurité et du profil médical;
- des nécessités du service;
- des futurs besoins organisationnels.

Les évaluations sont menées au sein du même groupe et du même niveau. L'ancienneté n'est pas un facteur déterminant. Si le processus semble peu clair, incohérent ou injuste, les membres civil·es de la GRC devraient communiquer avec l'ACEP le plus rapidement possible. Plusieurs recours sont possibles, selon la situation : demander une clarification de l'évaluation, faire part de ses préoccupations à la

direction ou déposer un grief si le processus n'a pas été mené conformément à la politique ou au principe du mérite.

Étape 3 – Avis de statut d'employé·e touché·e

Les membres civil-es de la GRC touché-es recevront un avis écrit de réaménagement des effectifs.

On entend par membre civil-e de la GRC touché-e une personne qui a été informée par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'un RE. Les membres touché-es doivent se présenter au travail et s'acquitter de leurs fonctions. Elles et ils doivent également chercher d'autres occasions d'emploi auprès de leur conseillère ou conseiller en ressources humaines ou en renouvellement et en perfectionnement professionnel (CRH/CRPP) du Perfectionnement et Renouvellement des cadres et des officiers.

Un·e membre touché·e ne perdra pas automatiquement son emploi. À partir du moment où une personne est déclarée employée excédentaire, elle a six mois pour se trouver un nouveau poste.

Étape 4 – Priorité d'employé·e excédentaire

Les membres touché-es auront une priorité d'employé·e excédentaire. Cette priorité sera accordée :

- jusqu'à la réaffectation de/de la membre civil-e;
- jusqu'à la fin de la période d'employé·e excédentaire, qui dure six mois à partir du moment où le/la membre reçoit un avis de réaménagement des effectifs;
- jusqu'au licenciement du/de la membre civil-e;

Les membres doivent améliorer leurs chances de trouver un nouvel emploi en participant activement au processus de placement et en mettant à jour leurs préférences professionnelles, notamment dans le SIGRH.

Comment fonctionne le placement

Le processus de placement est structuré et non automatique. Les membres civil-es touché-es sont placé-es sur une liste prioritaire et sont pris-es en compte lorsque des postes à la GRC doivent être pourvus. Les CRH/CRPP évaluent les candidatures selon les qualifications, l'expérience et les préférences de la personne. Les candidatures retenues sont ensuite envoyées aux gestionnaires d'embauche, qui déterminent si la personne convient au poste et prennent la décision finale.

Les membres doivent participer activement au processus, notamment en mettant à jour leurs préférences, en répondant aux occasions offertes et en communiquant avec les conseiller·ères.

Étape 5 – Recherche d'une offre d'emploi raisonnable

Pendant la période de priorité, la GRC tente de trouver des possibilités de réaffectation, selon l'ordre suivant :

1. Postes ne nécessitant pas une réinstallation
2. Postes au sein de la division
3. Postes dans la région géographique

4. Postes ailleurs au pays

Dans certains cas, une réinstallation peut être nécessaire.

Mobilité dans le cadre du réaménagement des effectifs

La mobilité est une condition d'emploi fondamentale à la GRC.

Contrairement aux fonctionnaires de la fonction publique centrale, les membres civil-es pourraient devoir accepter des postes à différents endroits au pays. Bien que la GRC tente de trouver des emplois ne nécessitant pas une réinstallation, ce n'est pas toujours possible. La personne qui refuse une réinstallation s'expose à de graves conséquences, surtout s'il s'agit d'une offre d'emploi raisonnable.

Les membres qui ont de réelles limitations de mobilité doivent s'assurer que celles-ci sont correctement consignées et communiquées.

Soutien pour les membres touché-es

Les membres civil-es de la GRC touché-es peuvent demander une aide financière pour des services comme l'orientation professionnelle, la rédaction de CV et les agences de placement (voir l'annexe 6-1 du Manuel de gestion des carrières).

Selon la politique de la GRC, tous les efforts raisonnables seront déployés pour former les membres civil-es touché-es afin qu'elles et ils répondent aux exigences des postes vacants ou censés le devenir. Les parties conviendront par écrit d'un plan de formation.

Étape 6 – Offre d'emploi raisonnable

Une offre d'emploi raisonnable (OER) désigne normalement :

- un emploi au sein de la GRC;
- un poste de même niveau au sein du même groupe.

Une OER peut toutefois viser :

- un poste de niveau supérieur;
- un poste de niveau inférieur assorti d'une protection salariale.

Les membres civil-es ont généralement :

- 48 heures pour accepter une offre ne nécessitant pas une réinstallation;
- 7 jours ouvrables pour accepter une offre nécessitant une réinstallation.

Peut-on refuser une offre d'emploi raisonnable?

Les membres peuvent refuser une offre d'emploi, mais ce refus peut avoir des conséquences considérables.

Si une offre d'emploi raisonnable est refusée sans raison valable, l'employeur peut ordonner un transfert, dont le refus peut entraîner un licenciement.

Si l'offre d'emploi raisonnable suppose une réinstallation, les membres civil-es ne peuvent pas être obligé-es à déménager. Or, si la personne n'accepte pas l'offre dans les délais prescrits, l'employeur peut lui imposer un congé non payé dans l'attente d'une décision. Pendant cette période, elle demeure employée, continue d'avoir accès aux occasions de placement prioritaire, et peut postuler aux autres postes. Le refus prolongé d'accepter une offre d'emploi raisonnable peut entraîner des mesures administratives, dont un éventuel licenciement.

Il n'est pas possible d'obtenir un délai ou d'attendre une offre plus intéressante.

Les membres civil-es devraient demander l'avis de l'ACEP avant de refuser une offre d'emploi.

Contestation d'une offre d'emploi raisonnable

Les membres civil-es de la GRC qui estime qu'une offre n'est pas raisonnable peuvent demander une révision à leur CRH/CRPP.

Le/la gestionnaire délégué-e aux ressources humaines passera l'offre en revue pour établir si elle est raisonnable. Si elle n'est pas jugée raisonnable, la personne membre pourra réintégrer le processus de placement prioritaire. Si elle est jugée raisonnable, l'offre sera examinée par la dirigeante principale des Ressources humaines (DPRH). Si la DPRH confirme que l'offre est raisonnable, l'employeur peut ordonner un transfert, et le/la membre touché-e aura 14 jours (ou jusqu'à la fin de la période prioritaire, selon la première éventualité) pour accepter le transfert et maintenir son emploi.

Les membres civil-es de la GRC qui estime qu'une offre d'emploi n'est pas raisonnable devraient communiquer immédiatement avec l'ACEP, puisque leurs recours peuvent prévoir un examen de la décision et, s'il y a lieu, la réintégration du processus de placement prioritaire.

Étape 7 – Résultats possibles

La période d'employé-e excédentaire peut donner lieu à plusieurs résultats.

Placement

Le/la membre civil-e accepte un autre poste au sein de la GRC.

Placement de niveau inférieur

Le/la membre civil-e accepte un poste de niveau inférieur assorti d'une protection salariale.

Substitution

Le/la membre civil-e touché-e échange son poste avec un-e autre membre civil-e de la GRC, qui souhaite quitter l'organisation à sa place. La substitution ne donne pas droit à une mesure de soutien à la transition.

Aucun placement

Si aucun poste n'est trouvé pendant la période d'employé-e excédentaire, un licenciement peut survenir.

Licenciement accéléré

Les membres civil-es touché-es de la GRC peuvent choisir de démissionner avant la fin de leur période d'employé-e excédentaire, et, avec l'accord de l'employeur, recevoir à leur licenciement un paiement pouvant aller jusqu'à six mois de salaire en remplacement du salaire qu'elles ou ils auraient reçu pour la portion non écoulée de cette période. La direction décide d'accorder ou non ce paiement, mais elle ne

peut pas le refuser sans motif valable. Le/la membre pourrait également être admissible à une mesure de soutien à la transition.

Substitution, et non échange de postes

Les membres civil-es de la GRC qui ont occupé un poste ailleurs dans la fonction publique fédérale connaissent peut-être un mécanisme appelé « échange de postes ».

Or, l'échange de postes ne s'applique pas aux membres civil-es de la GRC. Les postes de la GRC ne font pas partie du système de dotation de la Commission de la fonction publique utilisé pour les échanges de postes.

Par conséquent :

- Les membres civil-es de la GRC ne peuvent pas échanger de postes avec des employé-es d'autres ministères;
- les fonctionnaires ne peuvent pas échanger de postes avec les membres civil-es de la GRC;
- les postes de membres civil-es de la GRC ne peuvent pas être échangés dans le cadre du processus d'échange de postes de la fonction publique.

La politique de la GRC prévoit plutôt un mécanisme appelé « substitution ». Celui-ci permet à un-e membre civil-e touché-e d'échanger son poste avec un-e autre membre civil-e de la GRC souhaitant quitter l'organisation, sous réserve des conditions suivantes :

- le poste visé appartient au même groupe et est du même niveau;
- les deux postes se trouvent à la GRC;
- la direction approuve la substitution.

La personne « substituée » n'a pas droit à une mesure de soutien à la transition. Elle pourrait toutefois être admissible à une rémunération en remplacement de la période d'employé-e excédentaire.

Et si aucun emploi n'est trouvé?

Si aucun emploi n'est trouvé pendant la période d'employé-e excédentaire, le/la membre peut être licencié-e en vertu de la *Loi sur la GRC*.

Mesure de soutien à la transition

Un-e membre civil-e qui n'est pas cadre, qui a au moins 55 ans et qui compte au moins 10 ans de service dans la GRC recevra à son licenciement une mesure de soutien à la transition équivalant à la rémunération d'une semaine pour chaque année de service dans la GRC, à concurrence de 15 semaines.

Répercussions financières et sur la pension

Selon le résultat, le réaménagement des effectifs peut avoir des répercussions financières.

Les membres civil-es de la GRC peuvent avoir droit à :

- des mesures de soutien à la transition selon le nombre d'années de service;

- une rémunération en remplacement de la période d'employé·e excédentaire restante (maximum de six mois) dans certaines situations.

Les répercussions sur la pension varient selon les circonstances.

Les membres devraient demander l'avis de conseiller·ères qualifié·es avant de prendre une décision.

Vous pouvez communiquer avec le Centre des pensions de la GRC au

pensioncentrercmp.centredespensionsgrc@pwgsc-tpsgc.gc.ca ou au 1 855 502-7090.

Situations spéciales

Congé non payé et congé parental

Les membres civil·es de la GRC en congé sont informé·es des situations de réaménagement des effectifs, mais les options officielles leur sont généralement présentées à leur retour.

Affectations intérimaires

Les membres civil·es de la GRC sont évalué·es selon leur poste d'attache.

RE et mesures d'adaptation

Les membres civil·es de la GRC ayant besoin de mesures d'adaptation peuvent quand même être visé·es par le réaménagement des effectifs. Chaque cas est évalué individuellement.

Annexes

Terminologie du réaménagement des effectifs de la GRC par rapport à celle de la fonction publique centrale

Sujet	Fonction publique centrale	GRC
Cadre	Directive sur le RE du CNM	Chapitre 6 du MGC de la GRC
Autorité législative	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>
Processus de sélection	SMPMD	PSFMP
Offre d'options	Oui	Non
Priorité d'employé-e excédentaire	12 mois	6 mois
Système de priorité	Commission de la fonction publique	Priorité interne de la GRC
Échange de postes	Possible	Ne s'applique pas
Mécanisme équivalent	Échange de postes	Substitution
Résultat final	Mise en disponibilité	Licenciement administratif

Que faire si vous êtes touché-e?

Si vous recevez un avis de réaménagement des effectifs :

1. Lisez l'avis attentivement.
2. Communiquez avec votre section locale de l'ACEP ou avec representation@acep-cape.ca.
3. Mettez vos préférences en matière de carrière à jour.
4. Cherchez activement des occasions d'emploi.
5. Consignez les communications avec la direction.

Ce que les membres civil-es de la GRC devraient savoir

- Être déclaré-e touché-e ne signifie pas que vous perdrez votre emploi.
- Le système de RE de la GRC diffère de celui du reste de la fonction publique.
- Le processus de maintien en poste peut être contesté.

- Une offre d'emploi raisonnable doit répondre aux exigences prévues par la politique.
- Une réinstallation peut être exigée.
- Une protection salariale peut s'appliquer.
- L'échange de postes n'est pas possible, le mécanisme de la GRC étant la substitution.
- Les membres doivent participer activement au processus.
- Il est primordial de tout documenter.
- Il faut communiquer rapidement avec l'ACEP.

Signaux d'alerte lors d'un réaménagement des effectifs

Les membres civil-es de la GRC devraient demander conseil si :

- le processus de maintien en poste semble arbitraire ou obscur;
- les explications sur les décisions laissent à désirer;
- on les presse d'accepter un poste sur-le-champ;
- une offre d'emploi semble inappropriée ou incompatible avec la politique;
- on ne mentionne pas de possibilités de réaffectation;
- la formation est écartée d'emblée;
- la substitution est déconseillée sans explication;
- les communications s'arrêtent pendant la période d'employé-e excédentaire;
- les décisions en matière de réinstallation semblent déraisonnables;
- elles ou ils ont des questions sur leurs droits.

Communication avec l'ACEP

Les membres civil-es de la GRC qui ont des questions sur le réaménagement des effectifs peuvent les poser :

- à une représentante ou un représentant de leur section locale de l'ACEP;
- à representation@acep-cape.ca;
- au Bureau national de l'ACEP.

Les représentant-es de l'ACEP s'assurent que le processus est dûment suivi et que les membres comprennent leurs droits.