Directive sur l’emploi pour une période déterminée

Publié : le 2020-04-23

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT22-226/8-2020F-PDF
ISBN or ISSN: 978-0-660-34616-8

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Directive on term employment

Directive sur l’emploi pour une période déterminée

1. Date d’entrée en vigueur

1.1 La présente directive entre en vigueur le 1er avril 2020.

1.2 La présente directive remplace la *Politique sur l’emploi pour une période déterminée* du Conseil du Trésor, datée du 15 novembre 2011.

2. Autorisations et pouvoirs

2.1 La présente directive est émise en vertu des pouvoirs indiqués à l’article 2 de la *Politique sur la gestion des personnes*.

3. Objectifs et résultats attendus

3.1 Les objectifs énoncés à l’article 3 de la *Politique sur la gestion des personnes* s’appliquent à la présente directive.

3.2 En plus des résultats attendus énoncés à l’article 3 de la *Politique sur la gestion des personnes*, les résultats attendus de la présente directive sont la garantie que l’emploi pour une période déterminée soit utilisé uniquement pour répondre aux exigences temporaires.

4. Exigences

4.1 Le dirigeant des ressources humaines a les responsabilités suivantes :

4.1.1 veiller à ce que l’emploi pour une durée déterminée soit utilisé conformément aux plans des ressources humaines et aux plans opérationnels pour appuyer l’atteinte des objectifs opérationnels;

4.1.2 informer les agents négociateurs appropriés et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, par écrit, de tous les programmes, projets ou activités qui reçoivent un financement temporaire et pour lesquels des employés ont été embauchés pour une période déterminée;

4.1.3 informer les agents négociateurs appropriés et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, par écrit, de la décision de l’administrateur en chef quant à savoir s’il convient d’exclure des périodes d’emploi d’une durée déterminée du

calcul de la période de travail cumulatif aux fins de convertir un employé en employé nommé pour une période indéterminée.

4.2 Les gestionnaires délégués sont responsables de ce qui suit :

4.2.1 convertir les employés nommés pour une période déterminée en des employés nommés pour une période indéterminée après une période de travail cumulative de trois ans sans interruption de plus de 60 jours civils consécutifs au sein de la même organisation, conformément à l'appendice A de la présente directive;

4.2.2 le cas échéant, informer les personnes, dans la lettre d'offre, qu'une période d'emploi d'une durée déterminée dans le cadre d'un programme qui reçoit un financement temporaire ne sera pas prise en compte dans le calcul de la période de travail cumulative de trois ans;

4.2.3 le cas échéant, informer les employés nommés pour une période déterminée, par écrit, qu'après avoir examiné la situation financière du ministère sur l'horizon de planification de deux à trois ans, l'administrateur général a déterminé que l'inclusion d'autres périodes d'emploi dans le calcul de la période de travail cumulative pour la conversion d'employés nommés pour une période déterminée en employés nommés pour une période indéterminée entraînerait un réaménagement des effectifs;

4.2.4 informer les employés nommés pour une période déterminée, par écrit, au moins une fois par année si les conditions énoncées aux paragraphes 4.2.2 ou 4.2.3 continuent de s'appliquer et que les autres périodes d'emploi ne seront pas prises en compte dans le calcul de la période de travail cumulative pour la conversion d'employés nommés pour une période déterminée en employés nommés pour une période indéterminée;

4.2.5 approuver, par écrit, la demande écrite d'un employé de ne pas convertir sa période d'affectation déterminée en une période indéterminée lorsque l'employé répond aux exigences du paragraphe 4.2.1;

4.2.6 fournir aux employés nommés pour une période déterminée un préavis écrit d'un mois concernant le renouvellement ou le non-renouvellement de leur emploi pour une période déterminée, sauf si une exception a été approuvée conformément à l'article C1.6 de la *Politique sur la gestion des personnes*;

4.2.7 fournir aux employés nommés pour une période déterminée un préavis écrit d'un mois si la période d'emploi se terminera avant la date de fin initialement prévue;

4.2.8 veiller à ce que l'employé et les agents négociateurs appropriés soient informés par écrit lorsqu'un employé nommé pour une période déterminée est affecté, détaché,

déployé ou nommé à un poste au sein de l'organisation qui ne fait pas partie du programme qui reçoit un financement temporaire;

4.2.9 veiller à ce que les périodes d'emploi en dehors d'un programme qui reçoit le financement temporaire soient incluses dans le calcul de la période de travail cumulative de trois ans.

5. Rôle des autres organisations gouvernementales

5.1 Sans objet.

6. Application

6.1 La présente directive s'applique aux organisations énumérées dans la section 6 de la *Politique de gestion des personnes*.

7. Références

7.1 Lois

- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

8. Demandes de renseignements

8.1 Pour l'interprétation de tout aspect de cette directive, veuillez communiquer avec Demandes de renseignements du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Annexe. Norme sur l'emploi pour une période déterminée

A.1 Date d'entrée en vigueur

A.1.1 La présente norme entre en vigueur le 1er avril 2020.

A.1.2 La présente norme remplace la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée* (2003, modifiée le 15 novembre 2011).

A.2 Norme

A.2.1 La présente norme présente des détails sur les exigences énoncées aux paragraphes 4.1 et 4.2 de la *Directive sur l'emploi pour une période déterminée*.

A.2.2 Aux fins de conformité avec le paragraphe 4.2.1 de la *Directive sur l'emploi pour une période déterminée*, les critères et les exceptions à appliquer au moment de convertir le statut d'un employé d'employé nommé pour une période déterminée pour employé nommé pour une période indéterminée sont les suivants :

Ministère ou organisme

A.2.2.1 La période cumulative doit être au sein de la même organisation.

A.2.2.2 On considère qu'un employé travaille au sein de la même organisation dans les situations où les pouvoirs, les tâches ou les fonctions ont été transférés entre organisations dans l'administration publique centrale par une loi fédérale ou un décret en conseil.

A.2.2.3 Une période travaillée par l'employé dans une organisation d'accueil dans le cadre d'un détachement compte dans le calcul de la période d'emploi au sein de l'organisme d'attache de l'employé.

A.2.2.4 Une période d'emploi pour une durée déterminée qui a lieu immédiatement avant ou immédiatement après une période d'emploi pour une période déterminée dans un programme qui reçoit un financement temporaire compte dans le calcul de la période de travail cumulative, dans la mesure où il n'y a aucune interruption de service de plus de 60 jours civils consécutifs.

Congé non payé

A.2.2.5 Une période de congé non payé de plus de soixante (60) jours civils consécutifs ne constitue pas une interruption de service, et elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la période de travail cumulative pour la conversion de statut d'employé nommé pour une période déterminée à celui d'employé nommé pour une période indéterminée, sauf si :

A.2.2.5.1 l'employé se prévalait de ce congé le 20 juin 2008 ou plus tard;

A.2.2.5.2 le défaut d'inclure la période de congé non payé entraînerait un acte de discrimination fondé sur un motif illicite établi dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Temps partiel

A.2.2.6 Une période d'emploi à temps partiel pour un employé nommé pour une période déterminée aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* correspond à une période équivalente d'emploi à temps plein est n'est pas calculée au prorata.

A.2.2.7 Si le statut de fonctionnaire à temps partiel est converti en statut d'employé nommé pour une période indéterminée, il est converti en statut de fonctionnaire à temps partiel nommé pour une période indéterminée.

Périodes d'emploi exclues du calcul de la période de travail cumulative de trois ans

A.2.2.8 Les périodes d'emploi ci-après ne sont pas prises en compte dans le calcul de la période de travail cumulative de trois ans :

A.2.2.8.1 les périodes d'emploi en tant que travailleur à temps partiel qui travaille moins du tiers de la durée de la semaine normale de travail;

A.2.2.8.2 les périodes d'emploi occasionnel au sens de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;

A.2.2.8.3 les périodes d'emploi dans le cadre d'un des programmes d'emploi étudiant mis sur pied par le Conseil du Trésor;

A2.2.8.4 les périodes d'emploi dans un programme qui reçoit le financement temporaire, même si ces périodes ne constituent pas une interruption de service;

A2.2.8.5 A.2.2.8.5 les périodes d'emploi pour une période déterminée après lesquelles le ministère a informé les employés, par écrit, que la conversion du statut d'employé nommé pour une période déterminée à celui de statut d'employé nommé pour une période indéterminée entraînerait une situation de réaménagement des effectifs.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020,
ISBN:

Date de modification : 2020-04-01