

RAPPORT D'ENQUÊTE

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

DOSSIER N° : 2425EI0500

DATE : 29 novembre 2024

Commission de la fonction publique

et

Ministère de l'Éducation

et

Secrétariat du Conseil du trésor

OBJET DE L'ENQUÊTE

Entreprise à l'initiative de la Commission de la fonction publique (Commission), cette enquête vérifie le respect du cadre normatif applicable dans la fonction publique pour le personnel en transition de carrière (voir l'annexe II). Plus spécifiquement, elle analyse la situation de M. XXXX, cadre au ministère de l'Éducation (MEQ).

CONTEXTE

Le 25 septembre 2018, l'emploi de directeur général adjoint des relations de travail (cadre, classe 2) est aboli, ce qui marque le début de la transition de carrière du cadre. De l'avis du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), un tel processus ne devrait pas excéder 18 mois. Le cadre est alors affecté à un emploi de niveau professionnel assimilable à un emploi de conseiller à la concertation ministérielle et à l'intervention régionale. Il est également inscrit à la liste des personnes en priorité de placement dans le système de gestion du personnel excédentaire (GPEX) administré par le SCT.

En 2018 et en 2019, le SCT propose au MEQ de présenter la candidature du cadre à trois emplois d'encadrement, de classe 2. Toutes ces propositions sont refusées par la sous-ministre (SM) de l'époque, XXXX, invoquant, semble-t-il, des problèmes comportementaux du cadre.

En janvier 2020, le cadre est retiré du système GPEX en raison d'une période d'absence. À son retour au travail en mars 2020, le cadre n'est pas réinscrit à la liste de personnes en priorité de placement dans le système, à la demande du MEQ. Cette situation perdure pendant 4 ans.

À l'été 2020, le SCT rappelle au MEQ, à plusieurs reprises, que le dossier est ouvert depuis plus de 18 mois et qu'il est nécessaire que ce dernier se positionne et prenne les mesures adéquates. Malgré ces rappels, aucune action n'est mise en place par le MEQ.

En mai 2023, des allégations de mauvais comportement de la part du cadre sont communiquées à la répondante en climat de travail du MEQ. Il est alors suggéré à la sous-ministre adjointe au soutien, à la gouvernance et à la performance des réseaux (SMA), XXXX, responsable du cadre, de le rencontrer à ce sujet.

En février 2024, le cadre est réinscrit dans le système GPEX à la suite d'une enquête d'un autre organisme qui a demandé au MEQ de régulariser sa situation.

En mai 2024, le MEQ tente de mettre fin à la transition de carrière du cadre en lui attribuant un classement de niveau professionnel qui lui permettrait de conserver ses conditions de travail de cadre, classe 2¹.

Le SCT s'oppose à l'attribution de ce nouveau classement avec pleine protection salariale, au motif que cette mesure ne peut être utilisée qu'en dernier recours après avoir tenté de replacer le cadre dans un autre emploi du même niveau.

Le MEQ propose au cadre de demander une réorientation de carrière², mais il refuse puisque la protection salariale de cette mesure n'est pas permanente.

Le 9 mai 2024, le SCT demande au MEQ si le cadre est considéré pour l'emploi vacant de directeur général de la formation générale des jeunes, pour lequel une offre d'emploi est en cours de publication par ce ministère. Le MEQ répond que le cadre ne peut être replacé au sein du ministère en raison d'allégations d'incivilité.

En juillet 2024, le SCT souhaite que le MEQ présente la candidature du cadre à deux emplois d'encadrement, classe 2, disponibles dans d'autres ministères. Les autorités du MEQ refusent à nouveau de le présenter parce que le cadre est déménagé dans Lanaudière, en janvier 2021, et que ces emplois sont, de ce fait, trop loin de chez lui. Or, le MEQ ne fournit aucune preuve, par un document ou autre, de la régionalisation de son emploi dans Lanaudière. Ainsi, la régionalisation alléguée par le cadre n'aurait pas dû être invoquée par le MEQ pour refuser de proposer sa candidature à des postes d'encadrement.

Le vendredi 16 août 2024, le cadre comparaît devant la Commission.

Le lundi 19 août 2024, le cadre demande une réorientation de carrière pour occuper un emploi de niveau professionnel, soit celui de conseiller aux partenariats et à la concertation pour la région de Lanaudière. La SM actuelle, XXXX, accepte la réorientation de carrière qui prend effet le lundi 26 août 2024.

Au cours de sa transition de carrière, la Commission retient que le cadre :

- ne fait aucune démarche active pour trouver un nouvel emploi d'encadrement;
- quitte la région de la Capitale-Nationale en prétendant que son emploi a été régionalisé et que, par conséquent, les emplois de cadre qui lui sont présentés doivent être dans un rayon de 50 kilomètres de son nouveau port d'attache;

¹ L'attribution d'un nouveau classement est l'une des mesures permettant de mettre fin à une transition de carrière. Elle est brièvement décrite dans l'analyse.

² La réorientation de carrière sera abordée plus en détail dans l'analyse.

- refuse ou néglige de transmettre au MEQ le rapport d'évaluation de ses habiletés de gestion que l'École nationale d'administration publique a produit à la demande et aux frais du ministère dans le but d'orienter sa transition de carrière;
- mentionne, à un représentant du SCT, se sentir « très bien » dans ses nouvelles tâches de conseiller à la concertation ministérielle et à l'intervention régionale, dès le début de sa transition de carrière en 2018;
- se voit retirer, au fil du temps, quatre des sept régions dont il était responsable;
- mentionne n'avoir aucune preuve des « conseils stratégiques » qu'il aurait transmis à sa SMA au cours des six dernières années, tâche principale de son emploi.

Quant aux autorités du MEQ, les quatre SM qui ont été en poste depuis 2018 ont laissé perdurer la situation.

ANALYSE

L'article 3 de *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, c.F-3.1.1) dicte les principes de gestion des ressources humaines à suivre pour favoriser l'atteinte de la mission de la fonction publique.

La gestion du personnel d'encadrement en transition de carrière est régie par le chapitre VI de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires* (630). Ce chapitre prévoit les étapes à suivre et les responsabilités des parties prenantes à la transition de carrière, dont celles du SM, du cadre visé et du SCT. Ces éléments sont décrits aux articles 49 à 58 de la directive.

Parmi les étapes de gestion de la transition de carrière, les articles 56, 57 et 58 de la directive prévoient trois avenues pour y mettre fin :

1. Replacer le cadre dans un autre emploi du même niveau;
2. Attribuer au cadre un nouveau classement, de niveau inférieur, en maintenant les conditions de travail de l'emploi qui a été aboli;
3. Conclure une entente de départ assisté.

L'article 43 de la même directive prévoit également la possibilité que le cadre demande une réorientation de carrière, auquel cas la transition de carrière devient caduque. Cette mesure implique d'affecter le cadre, à sa demande, à un emploi dont le classement est de niveau inférieur à celui qu'il détient. La réorientation de carrière est assortie de la protection salariale dégressive prévue à l'article 51 de la *Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres*.

Or, de l'avis de la Commission, les autorités du MEQ n'ont jamais eu, en conformité avec les avenues prévues pour mettre fin à une transition de carrière, la volonté réelle de replacer le cadre dans des fonctions d'encadrement au sein du ministère ou ailleurs dans la fonction publique, et ce, en raison d'allégations de nature comportementales à l'égard du cadre. Au fil des ans, le SCT et la direction des ressources humaines du MEQ ont documenté de nombreuses tentatives d'intervention pour amener les autorités du ministère à mettre fin à la transition de carrière dans le respect du cadre normatif.

Par ailleurs, le cadre visé par l'enquête avait lui aussi la responsabilité de mettre en œuvre les efforts nécessaires pour se replacer comme cadre, classe 2. La Commission conclut que le cadre n'a jamais eu la volonté réelle de se replacer dans un emploi d'encadrement au sein du ministère ou ailleurs dans la fonction publique. L'enquête révèle, au contraire, que le cadre se plaisait dans ses tâches de niveau professionnel et ne souhaitait pas que la situation change dès le début de la

transition de carrière à l'automne 2018. Il n'a donc pas fourni d'efforts pour retrouver un emploi d'encadrement.

L'attribution d'un nouveau classement est une avenue qui ne peut être utilisée qu'en dernier recours pour mettre fin à une transition de carrière, seulement lorsque tous les efforts de remplacement n'ont pas fonctionné. Elle engendre des avantages financiers importants, soit le maintien des conditions de travail de l'emploi qui a été aboli malgré le classement inférieur, d'où son caractère exceptionnel.

Si le cadre avait fait le choix, déjà en 2018, de rester dans un emploi de niveau professionnel, sans tenter de se replacer dans un poste de niveau d'encadrement, il aurait dû demander une réorientation de carrière assortie d'une protection de salariale dégressive qui aurait mis fin à sa transition de carrière, et ce, bien avant août 2024 alors que la Commission menait son enquête. Il apparaît que le cadre souhaitait bénéficier indûment, le plus longtemps possible, de sa pleine rémunération à titre de cadre, classe 2, tout en exerçant des tâches de niveau professionnel.

Le laxisme des parties prenantes a permis au cadre de recevoir une rémunération excédentaire de plusieurs dizaines de milliers de dollars durant les dernières années. Sa récente demande de réorientation de carrière lui garantit une protection de salaire dégressive pendant 5 ans à compter du 26 août 2024. Pour les trois prochaines années, il recevra au moins 55 000 \$ par an de plus que s'il avait demandé sa réorientation de carrière au moment opportun.

À la lumière des informations reçues et de l'analyse qui précède, la Commission juge que le MEQ et le cadre n'ont pas assumé leurs responsabilités respectives prévues au chapitre VI de la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)* puisqu'ils n'ont fourni aucun effort concret dans le but de le replacer dans un emploi d'encadrement de classe 2.

La Commission considère également que le SCT n'a pas pleinement assumé sa part de responsabilités dans la gestion de la transition de carrière. En effet, le SCT n'aurait pas dû permettre le retrait du cadre du système GPEX et aurait dû mettre en place les mesures nécessaires pour que le MEQ assume ses responsabilités.

Enfin, la Commission est très préoccupée par la passivité et le manque de courage de gestion du MEQ dans ce dossier. Les allégations de mauvais comportement à l'égard du cadre auraient dû être traitées de manière adéquate plutôt que de le « tableter », selon toute vraisemblance, et de ne pas fournir les efforts pour le replacer dans un emploi d'encadrement. Ce genre de pratique va à l'encontre des principes d'efficacité, d'impartialité et d'équité, dictés à l'article 3 de la *Loi sur la fonction publique*, en plus d'avoir pour effet d'octroyer un avantage indu au cadre.

RECOMMANDATIONS

La Commission recommande au ministère de l'Éducation de :

- mettre en place une procédure formelle de gestion de transition de carrière s'échelonnant sur une période maximale de 18 mois, ou sur toute autre période qui pourrait être définie par le Secrétariat du Conseil du trésor;
- prendre les dispositions nécessaires pour régulariser la situation de tous ses cadres en transition de carrière ou qui sont hors structure dans les plus brefs délais;
- assumer pleinement ses responsabilités de gestion et traiter de manière adéquate, à l'avenir, les allégations de mauvais comportement visant un employé, notamment par le processus disciplinaire approprié, plutôt que de le sous-utiliser pendant plusieurs années.

La Commission recommande au Secrétariat du Conseil du trésor :

- d'exiger que tout cadre en transition de carrière demeure inscrit à la liste des personnes en priorité de placement, dans le système de gestion du personnel excédentaire, jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou reclassé;
- de définir une période maximale de transition de carrière et l'inscrire dans la *Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires (630)* ou dans le guide *Placement des cadres en transition de carrière*;
- de gérer la transition de carrière d'un cadre, à la place du ministère ou de l'organisme, lorsque la durée dépasse la période maximale à définir;
- de prendre les mesures nécessaires pour que les ministères et les organismes respectent le cadre normatif applicable à la transition de carrière en assurant un suivi constant de la procédure.

ANNEXE 1

Commentaire du ministère de l'Éducation

« Le rapport fait référence à certains éléments qui méritent d'être clarifiés, notamment que :

- c'est en raison d'une erreur administrative que XXXX n'a pas été réinscrit à la liste de personnes en priorité de placement dans le système et non à la demande du Ministère comme c'est mentionné à la page 1 du rapport;
- XXXX bénéficie déjà d'un plan de transition de carrière, comme c'est constaté dans la lettre que nous vous avons transmise, et aucun autre cadre ne se trouve dans une situation irrégulière à cet égard.

Le Ministère prend toutefois acte des recommandations contenues dans le rapport. Il confirme à la Commission qu'advenant une situation similaire, le Ministère s'engage à :

- mettre en place une procédure formelle de gestion de transition de carrière s'échelonnant sur une période maximale de 18 mois, ou sur toute autre période qui pourrait être définie par le Secrétariat du Conseil du trésor;
- assumer pleinement ses responsabilités de gestion et traiter de manière adéquate les allégations de mauvais comportement visant un employé, notamment par le processus disciplinaire approprié. »

Position de la Commission face aux commentaires du MEQ

Dans ses commentaires, le MEQ mentionne que le cadre n'a pas été réinscrit au système de gestion du personnel excédentaire (GPEX) en raison d'une erreur administrative. Or, cette affirmation est inexacte. La Commission a obtenu plusieurs documents en cours d'enquête qui démontrent que le MEQ a intentionnellement maintenu le cadre hors du système GPEX.

Commentaire du Secrétariat du Conseil du trésor

« Nous prenons acte des constats et des recommandations du rapport. Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) évaluera ses pratiques en matière de gestion du personnel en transition de carrière et prendra les actions nécessaires afin de soutenir les ministères et les organismes dans l'application rigoureuse du cadre normatif en vigueur dans la fonction publique. Ceci inclut, par exemple, le maintien des personnes en transition de carrière dans le système de gestion du personnel excédentaire jusqu'à ce qu'il soit replacé ou reclassé de même que la transmission, aux ministères et organismes, d'une version actualisée d'un document d'appui concernant la procédure pour le placement de ces personnes.

Les recommandations qui nécessiteraient des modifications au cadre normatif qui régit la gestion du personnel en transition de carrière feront aussi l'objet d'une étude de faisabilité par le SCT. »

ANNEXE 2

Cadre normatif

Loi sur la fonction publique

Article 3

« L'objet de la présente loi est de permettre l'accomplissement de cette mission. À cette fin, elle institue un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser :

1° l'efficacité de l'administration ainsi que l'utilisation et le développement des ressources humaines d'une façon optimale;

2° l'exercice des pouvoirs de gestion des ressources humaines le plus près possible des personnes intéressées et l'application d'un régime selon lequel le fonctionnaire investi de ces pouvoirs de gestion doit en rendre compte, compte tenu des moyens mis à sa disposition;

3° l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique;

4° l'impartialité et l'équité des décisions affectant les fonctionnaires;

5° la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise.

Le mode d'organisation des ressources humaines doit aussi favoriser l'atteinte des objectifs de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01). »

Directive concernant la classification et la gestion des emplois de cadres et de leurs titulaires

Article 43

« La réorientation de carrière est une mesure administrative par laquelle un cadre se voit attribuer, à sa demande, une classe d'emplois inférieure à celle à laquelle il appartient, ou à une classe d'emplois d'une classification autre.

Une classe d'emplois de niveau inférieur comporte des conditions minimales d'admission inférieures ou un traitement maximum inférieur.

Toutefois, le cadre appartenant à la classe 8, 7 ou 6 ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre ou qu'il détienne la scolarité prévue aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il demande d'être réorienté.

De plus, le cadre appartenant à la classe 5 et qui y a été promu ou recruté selon les conditions spécifiques d'admission visées aux paragraphes 4 et 6 de l'article 18, ne peut pas demander une réorientation de carrière à l'une des classes d'emplois de la catégorie du personnel technique ou de la catégorie du personnel professionnel, sauf si ce dernier appartenait, selon le cas, à l'une de ces classes avant son accession à une classe d'emplois de cadre. »

Article 49

« Les sous-ministres et dirigeants d'organisme ont la responsabilité de :

1° gérer leurs emplois et leurs cadres à l'intérieur des règles prévues dans la présente directive. Ils doivent mettre à la disposition de leurs cadres tous les moyens favorisant une saine gestion de leur carrière;

2° se doter d'instruments nécessaires pour régulariser la situation des cadres en transition de carrière en leur offrant, dès leur identification, une démarche leur permettant de régulariser leur situation avec le soutien des différents intervenants concernés;

3° tenir compte de la dimension gouvernementale dans l'application des règles de gestion concernant les cadres pouvant bénéficier d'une priorité de remplacement. »

Article 50

« Les cadres ont la responsabilité de se tenir à jour, de se recycler et de participer à la gestion de leur carrière. »

Article 51

« Le Secrétariat du Conseil du trésor a la responsabilité :

1° de fournir l'aide-conseil et les instruments nécessaires aux sous-ministres et dirigeants d'organisme dans l'application du processus de remplacement;

2° d'établir une liste de remplacement prioritaire pour les emplois de cadre vacants;

3° de ne confirmer au sous-ministre et dirigeant d'organisme la possibilité de combler un emploi de cadre, par voie de mutation, par processus de sélection pour le recrutement ou pour la promotion, qu'après s'être assuré qu'aucun cadre en transition de carrière n'est apte à occuper cet emploi;

4° d'assurer la coordination du remplacement prioritaire en favorisant la concertation entre les ministères et organismes impliqués. »

Article 52

« Le cadre en transition de carrière demeure sous la responsabilité de son ministère ou de son organisme pendant la durée du processus. »

Article 53

« Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme met en place un processus comprenant les étapes suivantes :

1° Identification et information au cadre :

Cette étape est initiée par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme.

Le supérieur immédiat ou hiérarchique du cadre informe celui-ci de son identification en transition de carrière, de la raison ayant menée à cette identification ainsi que du processus de remplacement. Dès que le cadre est informé de sa situation, le sous-ministre ou le dirigeant

d'organisme doit faire parvenir au Secrétariat du Conseil du trésor les informations pertinentes à l'aide du formulaire prévu à cette fin. La date de réception du formulaire au Secrétariat constitue le début officiel de la période de transition de carrière.

2° Portrait de la situation :

Le sous-ministre ou dirigeant d'organisme a la responsabilité d'établir un portrait de la situation de chacun des cadres en transition de carrière.

Cette étape vise à mettre en relief les capacités du cadre sur lesquelles prendra appui le plan d'action. Notamment, il contient une évaluation de ses habiletés de gestion et peut inclure d'autres éléments pertinents à sa situation afin de favoriser son remplacement.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme peut avoir recours à des firmes privées spécialisées dans le domaine de la consultation ou de l'évaluation. Cependant, il doit s'assurer que ces ressources externes soient qualifiées pour agir auprès des cadres.

3° Élaboration et réalisation d'un plan d'action :

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'approuver un plan d'action élaboré de concert avec le cadre visé. Ce plan prévoit un certain nombre de mesures conduisant à la situation convenue.

Dans l'hypothèse où le cadre refuse de participer à l'élaboration de ce plan d'action, l'employeur l'informerá, verbalement et par écrit, des mesures qu'il estime adéquates afin de régulariser la situation.

Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a une responsabilité partagée avec le cadre dans la réalisation du plan d'action. Il peut être nécessaire de prévoir des interventions de développement, permettant au cadre en transition de carrière de se préparer à une nouvelle affectation comme cadre ou à des fonctions autres que l'encadrement.

La réalisation du plan d'action a pour objectif le remplacement du cadre. »

Article 54

« Le processus de remplacement :

Le cadre en transition de carrière a la responsabilité de déployer tous les efforts nécessaires concernant la recherche active d'un emploi de cadre. Le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme a la responsabilité d'appuyer les démarches du cadre en lui fournissant le soutien nécessaire.

Le cadre aura une priorité de remplacement, conformément à l'article 38, tant qu'il ne sera pas remplacé, dans son organisation d'abord s'il y a des emplois d'encadrement vacants sinon, dans un autre emploi vacant de la fonction publique.

De plus, les services d'un cadre en transition de carrière peuvent être utilisés provisoirement à l'extérieur de la fonction publique.

Avant d'entreprendre toute démarche en vue de combler un emploi vacant, sauf par affectation, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme devra faire connaître les emplois

vacants de son organisation au Secrétariat du Conseil du trésor et obtenir de celui-ci la confirmation qu'aucun cadre en transition de carrière ne peut occuper l'emploi visé. »

Article 55

« Réévaluation du dossier du cadre :

Le dossier d'un cadre inscrit sur la liste de remplacement prioritaire, mais non remplacé, doit faire l'objet d'une réévaluation tous les six (6) mois après la date où il a été identifié en transition de carrière.

Cette réévaluation du dossier a pour objectif de vérifier les possibilités de remplacement du cadre visé en vue d'une prolongation de la période de remplacement et sera effectuée par le ministère ou organisme visé, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du trésor.

S'il survient un dossier litigieux dans le cadre de leur évaluation, un comité est formé à la demande de l'une des parties en vue d'analyser la possibilité de l'attribution d'un nouveau classement par le Président du Conseil du trésor, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique. Ce comité est composé d'un représentant du Secrétariat du Conseil du trésor, d'un représentant de l'association de cadres visée et d'un représentant du ministère ou de l'organisme concerné. »

Article 56

« Le remplacement :

La mesure administrative qui s'applique au cadre identifié en transition de carrière qui est remplacé dans un emploi correspondant à son classement dans son MO ou dans un autre MO. »

Article 57

« L'attribution d'un nouveau classement :

La mesure administrative par laquelle le cadre identifié en transition de carrière se voit, à sa demande ou à la demande de son sous-ministre ou dirigeant d'organisme, attribuer un nouveau classement, conformément à l'article 101 de la Loi sur la fonction publique.

Dans ce dernier cas, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme devra démontrer au Secrétariat du Conseil du trésor que cette solution est la plus raisonnable compte tenu des efforts faits par le cadre pour se replacer et du soutien fourni par son organisation. »

Article 58

« Entente de départ assisté :

La mesure favorisant le départ d'un cadre doit faire l'objet d'une entente conjointe entre le cadre et son organisation. Cette entente doit être préalablement autorisée par le Conseil du trésor. »

Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres

Article 51

« Lors de la réorientation de carrière à un emploi autre qu'un emploi d'encadrement, le cadre classé dans un emploi d'encadrement depuis au moins trois ans reçoit une indemnité, versée à chaque période de paie, afin de compenser la diminution de traitement qui pourrait résulter de la réorientation.

L'indemnité prévue s'établit comme suit :

- a) durant les trois premières années, le fonctionnaire reçoit 100 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement dans sa nouvelle classe d'emploi, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- b) à compter de la quatrième année, le fonctionnaire reçoit 66 2/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- c) à compter de la cinquième année, le fonctionnaire reçoit 33 1/3 % de la différence entre son traitement avant la réorientation de carrière et son traitement, et ce, sous forme de montant forfaitaire;
- d) à compter de la sixième année, l'indemnité prend fin.

L'indemnité telle qu'établie en vertu des paragraphes a) à c) est réajustée lors de toute modification de traitement dans sa nouvelle classe d'emplois ou dans toute autre classe d'emplois de niveau de mobilité égal ou supérieur à laquelle le fonctionnaire peut accéder par la suite.

De plus, cette indemnité doit être réduite, le cas échéant, du supplément de traitement versé au fonctionnaire dont les heures de travail sont régulièrement majorées des primes de désignation à titre provisoire, de remplacement temporaire et de modifications temporaires des attributions, pour les périodes au cours desquelles ces primes et suppléments sont versés ainsi que du montant forfaitaire résultant d'une fin de désignation sur un emploi de complexité supérieure.

Pendant la durée d'une entente de réduction du temps de travail, l'indemnité de réorientation de carrière est réduite proportionnellement au temps travaillé prévu dans cette entente ou, s'il s'agit d'une entente de réduction du temps de travail prévoyant l'accumulation de congés compensatoires, proportionnellement au traitement réduit découlant de cette entente. Cette réduction ne s'applique pas au cadre dont le temps de travail est réduit en raison d'un congé de préretraite totale ou graduelle.

Cette indemnité est assimilée à du traitement aux fins du calcul des prestations à verser lors d'une invalidité, de la somme complémentaire à verser en complément à l'indemnité de remplacement de revenu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des indemnités et prestations à verser à la suite d'un événement parental prévu au chapitre des droits parentaux, et aux fins de l'application des dispositions afférentes au congé à traitement différé et aux vacances. »