

Réaménagement des effectifs

Ce que vous devez savoir



The union for financial professionals.
Le syndicat des professionnels de la finance.

Qu'est-ce que le réaménagement des effectifs?

- Il y a **réaménagement des effectifs** lorsqu'il est décidé que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date.
- Cette situation se produit généralement pour l'une des quatre raisons suivantes :
 - un manque de travail;
 - la suppression d'une fonction;
 - une réinstallation pour laquelle l'employé ne souhaite pas déménager;
 - un recours à un autre mode d'exécution.
- Les décisions de réaménagement des effectifs sont fondées sur le poste d'attache d'un employé.
- Il ne s'agit pas d'un moyen d'évincer certains employés.

Que signifie être un employé touché?

Cela signifie que votre ministère envisage des changements pouvant toucher votre poste.

Il ne s'agit pas d'un avis de licenciement.

De nombreux employés touchés seront finalement déclarés non touchés et poursuivront leur carrière dans le service public.

Les employés touchés recevront une lettre les informant de leur statut.

Les employés touchés continuent à travailler à leur poste actuel.

Les employés touchés peuvent être invités à participer à une procédure de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD).

Comment les postes touchés seront-ils déterminés?

L'administrateur général déterminera quels postes sont considérés comme touchés en fonction des rôles susceptibles d'être touchés par les changements organisationnels.

En général, les postes similaires sont considérés comme touchés ensemble.

Je suis un employé touché. Que se passe-t-il ensuite?

Il peut vous être demandé de participer à une procédure de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD).

Vous pouvez être déclaré excédentaire.

Vous pouvez être déclaré non touché.



Sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD)

Se produit lorsque certains employés d'une partie de l'organisation, mais pas tous, doivent être mis en disponibilité.

Tous les employés satisfont déjà au principe du mérite.

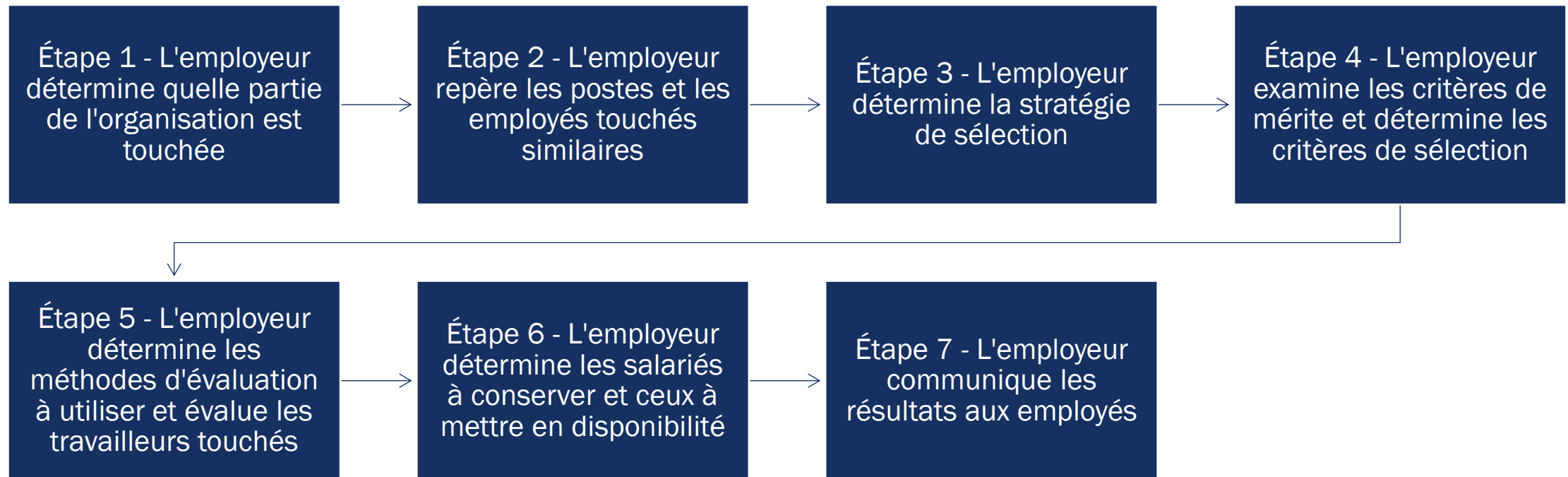
Les administrateurs généraux disposent d'un pouvoir discrétionnaire considérable en ce qui concerne le choix des critères de mérite, les critères de sélection et les moyens d'évaluation.

Les qualifications essentielles doivent être basées sur les besoins actuels, tandis que les qualifications constituant un atout peuvent être basées sur les besoins futurs.

Les employés sont maintenus en poste en fonction des besoins actuels et futurs de l'organisation.

Il ne s'agit pas d'un exercice visant à résoudre des problèmes de performance ni des problèmes disciplinaires.

Étapes du processus de SMPMD



Salarié excédentaire

- Le poste de l'employé est supprimé.
- L'employé reçoit un avis écrit.
- L'employé reçoit une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) ou est déclaré employé optant.

Garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER)

L'employeur doit d'abord envisager cette possibilité.

Le poste de l'employé est supprimé.

L'employé a la garantie d'avoir une chance d'obtenir un nouveau poste.

L'employé continue à travailler et à être rémunéré.

L'employé peut être mis en disponibilité s'il refuse une offre raisonnable.

L'employé n'a pas droit à un forfait, ni à un échange de postes.

Employés optants

Les services de l'employé ne sont plus requis

L'employé n'est pas assuré d'obtenir un poste ou de conserver son emploi

L'employé dispose de 120 jours pour choisir l'une des trois options :

- Option A : Priorité d'employé excédentaire pour 12 mois
- Option B : Démission assortie d'une mesure de soutien à la transition (MST)
- Option C : Démission avec une MST et une indemnité d'étude

Aucun choix n'a été fait : option A

Option A : Priorité d'employé excédentaire

L'employé a priorité pendant 12 mois.

L'employé continue à travailler et à être payé pendant la période de priorité.

Pas de poste au bout de 12 mois, le salarié est mis en disponibilité.

La période de 12 mois peut être prolongée par toute période optante restante.

Qu'est-ce que le statut de bénéficiaire de priorité?

Le statut de bénéficiaire de priorité est une considération spéciale pour les nominations dans la fonction publique.

Deux types de droits de priorité pour les fonctionnaires excédentaires :

Les salariés mis en disponibilité sont prioritaires pendant un an après la mise en disponibilité.

L'employé a un droit de priorité statutaire dans son propre ministère

L'employé a un droit de priorité réglementaire dans d'autres organisations

Recyclage – Employés excédentaires

Les employés excédentaires peuvent suivre une formation de recyclage pour des postes vacants précis ou prévus, s'il n'y a pas d'autres bénéficiaires de priorités qualifiés.

Le ministère d'origine est responsable de la mise en œuvre d'un plan de recyclage.

Pendant le recyclage, l'employé continue d'être employé par le ministère d'origine, à moins que le ministère qui l'embauche ne soit prêt à faire une offre conditionnelle.

La date de mise en disponibilité est prolongée jusqu'à la fin du recyclage.

Si l'employé échoue au recyclage, il peut être mis en disponibilité à la fin de la période excédentaire.

Si l'employeur refuse la demande de recyclage, le salarié a droit à un entretien et à une explication.

Vos responsabilités

Les employés ayant une GOER ou ayant choisi l'option A doivent :

- chercher activement un autre emploi;
- chercher des informations sur leurs droits et obligations;
- fournir des informations en temps utile pour les aider dans leurs activités de nomination;
- s'assurer qu'ils peuvent être facilement contactés par la CFP et les ministères ou organisations procédant à une nomination;
- se rendre aux rendez-vous fixés pour l'orientation;
- examiner sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont présentées, incluant les possibilités de recyclage et de réinstallation, les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

Option B : Mesure de soutien à la transition

La MST est un paiement en espèces basé sur les années de service.

La priorité :

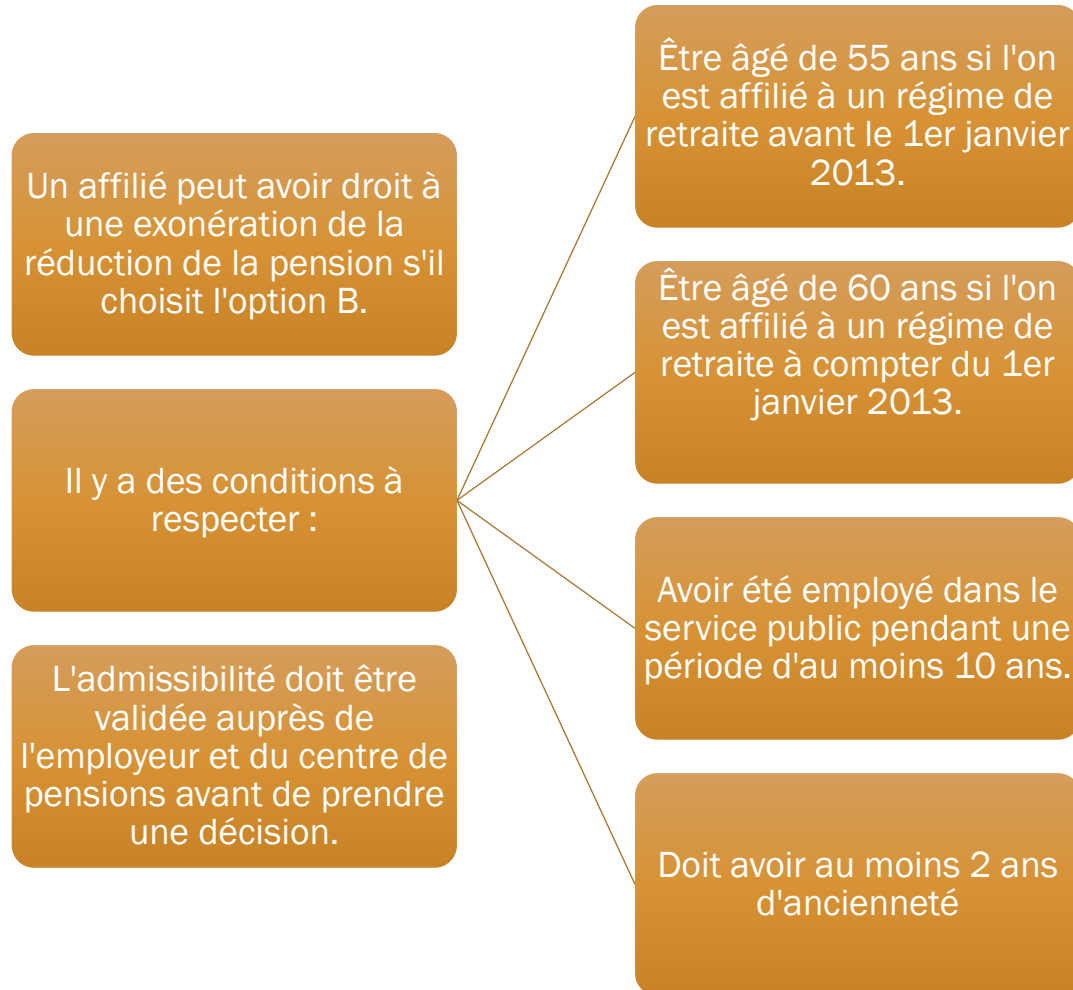
- augmente entre les années 0 et 16 de service ;
- est maximale entre la 16^e et la 29^e année de service; diminue progressivement entre la 30^e et la 45^e année de service.

La priorité maximale est de 52 semaines.

L'employé doit démissionner mais sera considéré comme mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

La MST peut être payée en 1 ou 2 fois sur une période maximale de 2 ans.

Exonération de la réduction de la pension



Option C : MST avec indemnité d'étude

L'employé reçoit le montant de la MST prévu à l'option B, ainsi qu'une indemnité d'études d'un montant maximal de 17 000 \$.

L'employé doit fournir les justificatifs de ses dépenses.

Les dépenses peuvent inclure les frais de scolarité, le coût des livres et d'autres équipements pertinents.

Il peut démissionner et percevoir une indemnité de départ ou retarder son départ et prendre un congé sans solde pour une durée maximale de deux ans.

Si le départ est retardé, l'employé peut continuer à cotiser au régime d'avantages sociaux et à la pension (cotisations de l'employeur et de l'employé).

Conseils aux employés touchés et excédentaires

L'employeur désignera un conseiller pour l'aider/lui expliquer :

- la Directive sur le réaménagement des effectifs (RE);
- le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et son fonctionnement du point de vue de l'employé;
- la préparation d'un curriculum vitae;
- les droits et obligations du salarié;
- la situation actuelle du salarié (salaire, avantages [indemnités de licenciement, pension de retraite], classification, droits linguistiques, années de service);
- les solutions de rechange qui pourraient être proposées à l'employé;
- la probabilité que l'employé soit nommé avec succès;
- la signification de la terminologie du RE;
- le processus d'échange de postes;
- les centres de ressources humaines et leurs services;
- la préparation d'entretiens avec des employeurs potentiels;
- les conséquences du refus d'une offre d'emploi raisonnable;
- le programme d'aide aux employés.

Programme de départ volontaire

Si plus de cinq employés travaillant dans le même groupe et au même niveau dans la même unité de travail sont touchés et qu'il n'est pas possible d'offrir des GOER, les ministères mettront en place un programme de départs volontaires.

Si le nombre d'employés est inférieur à 5, le ministère peut mettre en place un programme de départs volontaires.

Le programme doit être établi après l'envoi des lettres aux employés touchés, mais avant le processus de SMPMD.

Les volontaires ne peuvent pas choisir l'option A.

Échange de postes

Se produit lorsqu'un employé optant échange son poste avec un employé non touché.

Uniquement pour les employés optants et les employés ayant choisi l'option A.

Pas automatique : l'échange de postes doit garantir le maintien des compétences requises pour répondre aux besoins permanents du service public.

L'employé échangeant son poste doit satisfaire à l'exigence du poste de l'employé optant, à moins que le départ ne se produise dans les 5 jours.

L'échange de postes doit se faire au sein du même groupe/niveau ou à des postes équivalents.

L'échange de postes peut se produire entre des employés de différents ministères.

En cas de refus, l'employé peut demander une rencontre pour obtenir une explication.

Réseau d'échange de postes de l'ACAF

- Le réseau d'échange de postes de l'ACAF est un outil permettant de mettre en relation les membres intéressés par un échange de postes.
- Bien que l'ACAF publie une liste de candidats à l'échange de poste, il incombe aux membres de communiquer directement et de travailler avec leur direction respective.
- La participation au réseau d'échange de postes de l'ACAF est volontaire.
- Les membres qui y participent doivent savoir que les informations relatives à leur échange de postes seront accessibles sur le portail my.ACFO-ACAF.
- Pour participer à notre réseau d'échange de postes, vous pouvez communiquer avec Ben à bstreach@acfo-acaf.com.

Protection salariale

S'il est nommé à un poste de niveau inférieur, le membre aura droit à une protection salariale.

La protection est maintenue jusqu'à ce que l'employé soit nommé ou muté à un poste dont le salaire est égal ou supérieur.

Indemnité de départ



La Directive n'empêche pas le versement d'une indemnité de départ en vertu de la convention collective.



La démission en vertu de la Directive sera considérée comme une mise en disponibilité involontaire aux fins de l'indemnité de départ.

Vous avez besoin d'aide ou vous avez d'autres questions?

N'hésitez pas à communiquer avec notre équipe des relations de travail au 1-877-728-0695 ou à labourrelations@acfo-acaf.com.