

La continuité de l'emploi des employés touchés

Directive sur le réaménagement des effectifs : <http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?did=12&dlabel=wfad-dre&lang=fra&merge=2&slabel=index>

Des postes sont supprimés chaque jour dans la fonction publique fédérale; il en a toujours été ainsi, et pour diverses raisons. La décision quant au travail à exécuter et à la façon de le faire est une prérogative de l'employeur. Toutefois, les agents négociateurs de la fonction publique ont négocié l'inclusion directe ou indirecte, dans les conventions collectives, d'obligations pour l'employeur en matière de réaménagement des effectifs afin de garantir dans une certaine mesure que la décision de supprimer un poste n'entraîne pas nécessairement pour l'employé la perte de son emploi.

Les agents négociateurs ont, dans le cadre du Conseil national mixte ou à la table de négociation, négocié pour leurs membres des avantages et des droits qui imposent à la direction des obligations à remplir avant que l'employé n'en soit réduit à devoir quitter involontairement la fonction publique. Dans le cas des membres de l'ACEP, ces avantages et droits sont établis dans la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte.

Le droit à une offre d'emploi raisonnable est le droit le plus important. Lorsque l'employeur sait ou prévoit qu'un employé touché (un employé dont on a décidé de supprimer le poste d'attache et qui en a été avisé) pourrait exercer les fonctions d'un autre poste au sein de son ministère ou même ailleurs, il doit, avec la collaboration de cet employé, faciliter sa nomination à ce poste.

Cependant, le droit à une offre d'emploi raisonnable n'est pas inconditionnel. Il arrive que l'employeur ne puisse pas présenter de telle offre. Cela ne signifie pas que l'emploi de l'employé prendra nécessairement fin au moment de la suppression de son poste. La *Directive sur le réaménagement des effectifs* comporte une disposition selon laquelle il incombe à l'employeur de faciliter ce qu'on appelle des échanges de postes.

Un échange a lieu lorsqu'un employé qui a été déclaré excédentaire et qui n'a pas reçu d'offre d'emploi raisonnable (appelé l'employé optant) échange son poste avec un employé qui désire quitter l'administration publique (appelé le remplaçant). Ainsi, l'employé optant conserve son emploi, tandis que l'employé qui se porte volontaire pour partir touchera soit un montant forfaitaire (mesure de soutien à la transition) équivalant à un maximum de 52 semaines de salaire, selon le nombre d'années de service (voir l'appendice D de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*), soit un maximum de 52 semaines de salaire plus le remboursement de frais de scolarité jusqu'à concurrence de 11 000 \$ (indemnité d'étude). L'employé optant a le choix entre la mesure de soutien à la transition et l'indemnité d'étude; toutefois, s'il désire rester en emploi, il peut échanger ses avantages contre la continuité d'emploi dans un autre poste de la fonction publique, s'il peut trouver un échange.

Dans le cas des membres EC de l'ACEP, compte tenu de la vaste gamme de compétences qui les caractérise habituellement et de la demande actuelle pour ces compétences, il y a lieu de s'attendre à ce qu'un avis de statut d'employé touché soit rapidement suivi d'une offre d'emploi raisonnable. À défaut d'une offre d'emploi raisonnable, il est fort possible qu'un échange puisse se produire.

L'employeur a des obligations concernant le processus d'échange, notamment celle d'aviser l'employé touché de la façon dont il peut y avoir échange. Cependant, pour faciliter le processus d'échange, l'ACEP mettra sur pied un service de facilitation des échanges. L'Association invite ses membres qui désirent quitter volontairement la fonction publique et un poste susceptible d'être pourvu par un employé optant à communiquer avec elle et à faire inscrire leurs noms et coordonnées sur une liste. Elle mettra ensuite cette liste à la disposition de ses membres EC optant qui auront communiqué avec elle.

Les employés qui se portent volontaires pour partir et les employés optants doivent envoyer un courriel à options@acep-cape.ca. Les employés qui se portent volontaires pour partir doivent inscrire dans la ligne de mention objet de leur courriel : *Volontaire – Coordonnées*. Les coordonnées doivent comprendre le nom, le niveau de classification du poste d'attache qui deviendrait vacant et une adresse de courriel à laquelle le membre souhaite recevoir la déclaration d'intérêt d'un membre optant de l'ACEP. Les membres optants qui désirent participer au processus de facilitation des échanges, c.-à-d. les membres qui ont été déclarés excédentaires, qui n'ont pas reçu d'offre d'emploi raisonnable et qui désirent rester dans la fonction publique, doivent inscrire dans la ligne de mention objet de leur courriel : *Employé optant – Demande de liste à jour des volontaires*.

L'échange n'a pas automatiquement lieu. Les conditions qui s'appliquent sont établies au paragraphe 6.2 de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*. L'ACEP encourage ses membres touchés à se prévaloir du droit d'être informé du processus et à communiquer avec elle en vue d'examiner la possibilité d'un échange pour assurer leur continuité d'emploi dans la fonction publique, en obtenant copie de la liste de remplaçants.

L'employeur a notamment pour obligation de fournir aux employés des renseignements détaillés concernant leurs droits et avantages en vertu de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*. Si, en tout temps, vous avez lieu de croire que l'employeur a mal interprété la Directive, n'hésitez pas à appeler l'ACEP dans les plus brefs délais.

Il est oiseux de dire que les situations de réaménagement des effectifs sont désagréables. Le réaménagement des effectifs peut se révéler catastrophique lorsque l'employé estime que le chômage l'attend. L'ACEP fera l'impossible pour appuyer ses membres et leur venir en aide. Conformément à l'esprit et à la lettre de la *Directive sur le réaménagement des effectifs*, l'ACEP s'efforcera de réduire le nombre de départs involontaires. Et l'Association s'attend à ce que l'employeur fasse de même; il en a le devoir.