

28 novembre 2011

Réunion sur le réaménagement des effectifs

ACEP

Local 503 Statistics Canada

Préparé par Greg Phillips

Président de la Section locale 503 de Statistique Canada

Révisé par le bureau national de l'ACEP



Directive sur le réaménagement des effectifs

- **Directive du Conseil national mixte**
 - Amélioration conjointe, consultation et partage d'information
 - Conditions d'emploi qui s'appliquent dans toute la fonction publique
 - Directive sur les voyages
 - Directive sur la prime au bilinguisme
 - et autres

L'Examen stratégique et fonctionnel à Statistique Canada

- Le budget fédéral déposé le 6 juin 2011
- Des économies annuelles de 4 G\$ d'ici 2014-2015
- Réduction de notre budget de 5 % et 10 %
- Le budget 2012 montrera l'impact
- Discussions des syndicats

Cadre de gestion de l'effectif

- Répondre aux contraintes budgétaires actuelles et futures
- Structure de gouvernance pour les décisions de dotation
 - Mener une analyse de l'effectif à Statistique Canada;
 - Évaluer l'impact du contexte d'affaires;
 - Élaborer un plan triennal des ressources humaines dans chaque domaine.
- Sur le réseau interne, veuillez consulter :
 - Cadre de gestion de l'effectif
 - Directive sur les réaffectations
 - Foire aux questions

Directive sur le réaménagement des effectifs

- **Réaménagement des effectifs**
 - Le ministère décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison
 - d'un manque de travail;
 - de la suppression d'une fonction;
 - de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé;
 - du recours à un autre mode d'exécution.

Directive sur le réaménagement des effectifs (suite)

- **Avis écrit de réinstallation d'une unité de travail**
 - L'employé a six mois pour décider s'il souhaite déménager avec son poste
 - Dans la négative, soumis à une situation de réaménagement des effectifs

Directive sur le réaménagement des effectifs (suite)

- **Avis à l'Employeur et aux agents négociateurs**
 - Secrétariat du Conseil du Trésor
 - Six employés touchés ou plus
 - Au moins 4 jours avant d'aviser les employés touchés
 - Agents négociateurs
 - Au moins deux (2) jours avant d'aviser les employés touchés
 - La consultation se poursuit avec les agents négociateurs pendant tout le processus de réaménagement des effectifs

Directive sur le réaménagement des effectifs (suite)

- **Avis du statut d'employé touché**
 - Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services **POURRAIENT** ne plus être requis
 - Examen chaque année (ou plus tôt) de la situation de chaque employé touché
 - Détermine si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché

Directive sur le réaménagement des effectifs (suite)

- **Avis officiel du statut RE**
 - Avis écrit
 - Copie des dispositions applicables concernant le réaménagement des effectifs

Directive sur le réaménagement des effectifs (suite)

Excédentaire avec garantie d'une offre d'emploi raisonnable (OER)

- Priorité d'employé excédentaire
- L'employé accepte une OER
- L'employé refuse une OER

Employé optant – aucune garantie d'offre d'emploi raisonnable

- Programme d'échange de postes
- Employé optant

Excédentaire avec garantie d'une offre d'emploi raisonnable (OER)

- **Priorité d'employé excédentaire**
 - Lettre à l'employé lui précisant ses droits d'excédentaire prioritaire
 - Statistique Canada
 - Fonction publique (FP)
 - Demeure employé excédentaire jusqu'à
 - la nomination dans un autre poste à durée indéterminée
 - la mise en disponibilité
 - la démission

Excédentaire avec garantie d'une offre d'emploi raisonnable (OER) (suite)

- **L'employé accepte une OER**
 - Salaire protégé
 - Jusqu'à la nomination dans un poste dont le maximum salarial est égal ou supérieur à celui du poste excédentaire
 - Priorité de réintégration pour une nomination au niveau antérieur
 - Au besoin, le recyclage est fourni

Excédentaire avec garantie d'une offre d'emploi raisonnable (OER) (suite)

- **L'employé refuse une OER**
 - Mise en disponibilité
 - 6 mois ou plus depuis le début de la période d'excédentaire
 - Préavis de mise en disponibilité d'un mois requis
 - Priorité de mise en disponibilité d'un an
 - Indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité
 - Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension

Employé optant – aucune garantie d'offre d'emploi raisonnable

- **Employé optant**
 - L'employé reçoit une lettre de l'administrateur général et dispose de 120 jours
 - Pour choisir l'une de trois options
 - Ne peut pas changer d'idée une fois le choix donné
 - Si l'employé ne fait pas de choix, c'est l'option A par défaut
 - Inadmissible si une OER est faite pendant la période d'option
 - qui ne nécessite pas de réinstallation
 - avant la réception du choix de l'employé par écrit

Employé optant (suite)

- Option A – Priorité d'employé excédentaire
- Option B – Mesure de soutien à la transition
- Option C – Indemnité d'étude

Employé optant – Option A

Priorité d'employé excédentaire

- Option par défaut
- Période d'option de 120 jours
- Période d'employé excédentaire de 12 mois
 - pour trouver une offre d'emploi raisonnable (OER)
- Droits de priorité d'employé excédentaire

Employé optant – Option A (suite)

Priorité d'employé excédentaire

- **Priorité d'employé excédentaire**
 - Exemption relative à la pension
 - si âgé entre 55 et 59 ans
 - 10 ans de service (pas reçu d'OER et est mis en disponibilité)
 - Rémunération pour le reste de la période d'excédentaire
 - Réputé mis en disponibilité pour l'indemnité de départ

Employé optant – Option A (suite)

Priorité d'employé excédentaire

- **L'employé accepte une OER**
 - Salaire protégé
 - Priorité de réintégration
 - Recyclage
- **L'employé refuse une OER**
 - Mise en disponibilité - 6 mois depuis le début de la période
 - Préavis de mise en disponibilité d'un mois requis
 - Priorité de mise en disponibilité d'un an
 - Indemnité de départ au taux à la mise en disponibilité
 - Aucun montant forfaitaire ni exemption relative à la pension

Employé optant – Option A (suite)

Priorité d'employé excédentaire

- **Pas d'OER pendant la période d'excédentaire de 12 mois**
 - Avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue de la mise en disponibilité
- **Priorité de mise en disponibilité**
 - Droit d'être nommé en priorité à d'autres postes
 - À Statistique Canada et dans la fonction publique
 - Un an suivant la mise en disponibilité
 - Le cas échéant, admissible à
 - recyclage
 - protection salariale
 - priorité de réintégration

Employé optant – Option B

Mesure de soutien à la transition (MST)

- **Montant forfaitaire selon les années de service de l'employé au sein de la fonction publique**
 - Montant variant entre 4 et 52 semaines de salaire
 - Les employés comptant de 16 à 29 années de service ont droit au montant maximal.

Employé optant – Option B (suite)

Mesure de soutien à la transition (MST)

Années de service	MST (semaines)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42

Années de service	MST (semaines)
12	44
13	46
14	48
15	50
16 – 29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36 - 45	-3 sem. par an

Employé optant – Option B (suite)

Mesure de soutien à la transition (MST)

- Réputé mis en disponibilité pour l'indemnité de départ
- La direction fixe la date de cessation d'emploi
- Ne peut être combiné à aucun autre montant prévu par la DRE ou l'ARE
- Droit à 600 \$ pour des conseils en placement et en planification financière

Employé optant – Option B (suite)

Mesure de soutien à la transition (MST)

- **Renonce à tout droit d'être renommé en priorité**
- **Exemption relative à la pension**
 - Si âgé entre 55 et 59 ans
 - Au moins 10 ans de service
 - Aucune OER

Employé optant – Option C

Indemnité d'étude

- **Montant forfaitaire équivalent à la MST (page 21 – Option B)**
- **Remboursement maximal de 11 000 \$ pour**
 - les frais de scolarité
 - les frais de livres
 - l'équipement requis

Employé optant – Option C (suite)

Indemnité d'étude

- **L'employé demande un congé non payé pour une période maximale de 2 ans**
 - Pendant qu'il fréquente un établissement d'enseignement
 - Preuve d'inscription requise dans les 12 mois suivant le départ en congé non payé
 - Sinon l'employé est réputé avoir démissionné de la FP et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ
 - Peut continuer à bénéficier des régimes d'avantages sociaux
 - En contribuant sa part et celle de l'employeur à ces régimes
 - régimes d'avantages sociaux
 - régime de retraite de la FP
 - À la fin de la période de 2 ans, l'employé est mis en disponibilité, sauf s'il a trouvé un autre emploi.
 - Priorité de mise en disponibilité pendant 12 mois

Échange de postes

- Tous les ministères ou organismes participent
- L'employé optant désirant rester échange son poste avec un employé non touché qui accepte de quitter la fonction publique
- Seul un employé optant, non un excédentaire
 - Excédentaire – garantie d'offre d'emploi raisonnable
 - Optant – quelqu'un devant choisir entre les options A, B ou C

Échange de postes (suite)

- **La direction décide si l'échange permet de conserver les compétences requises**
- **L'employé optant doit répondre aux exigences du poste**
 - Exigences linguistiques
 - Détermination des équivalences applicables aux fins de dotation
- **Le remplaçant doit répondre aux exigences du poste**
 - Sauf s'il n'exerce pas les fonctions ou est rayé de l'effectif dans les 5 jours suivant l'échange

Échange de postes (suite)

- **Habituellement des mêmes groupes et niveaux**
 - Le taux maximal de rémunération du poste plus élevé ne dépasse pas de plus de 6 % celui du poste moins élevé
- **Doit se faire le même jour**
 - Ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne » ou à un « examen ultérieur »