Principaux éléments de la Directive sur le réaménagement des effectifs

Cet organigramme sert uniquement de guide d'information

Réaménagement des effectifs

Le ministère ou l'organisation détermine que les services offerts par 1 ou plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis à partir d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, d'une réinstallation d'une unité de travail où l'employé a indiqué qu'il ne veut pas être réinstallé ou de la diversification des modes d'exécution.

Avis à l'employeur et à l'agent négociateur ou aux agents négociateurs

1) Secrétariat du Conseil du Trésor - Si au moins 6 employés sont touchés, au moins 4 jours ouvrables avant l'annonce à ceux-ci (paragraphe 2.1.2).
2) Responsable national de chaque agent négociateur - Au moins 2 jours avant l'annonce aux employés touchés (paragraphe 2.1.3).
3) La consultation avec l'(les) agent(s) négociateur(s) doit se poursuivre tout au long du processus de RE (paragraphe 1.1.14).

Avis écrit de réinstallation d'une unité de travail

- Les employés disposent d'une période de 6 mois pour décider s'ils désirent déménager avec leur poste ou être traités comme s'ils étaient touchés par une situation de réaménagement des effectifs (article 3.1).

Employé décide de ne pas déménager avec son poste

Administrateur général donner GOER ou options.

Employé décide de déménager avec son poste

La Directive sur la réinstallation du CNM s'applique.

Avis de statut d'employé touché (manque de travail, supression d'une fonction, diversification des modes d'exécution)

- L'employé nommé pour une période indéterminée est informé que ses services PEUVENT ne plus être requis ou que la réinstallation de son unité de travail a été approuvé.
- Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché (paragraphe 1.1.40).

Programme de départ volontaire (ne s'applique que lorsque l'AG ne peut pas fournir de GOER)

1) Lorsque moins de 5 employés du même groupe, du même niveau et de la même unité sont touchés, l'AG peut mettre sur pied un programme de départ volontaire;
2) Lorsqu'au moins 5 employés sont touchés, l'AG doit mettre sur pied un programme de départ volontaire;
3) 30 jours civils pour décider de choisir entre les Options B, C(i) ou C(ii);
4) Voir les autres exigences (paragraphe 6.2.3).

Avis officiel d'une situation de RE

L'employé nommé pour une période indéterminée reçoit un avis écrit l'informant laquelle des 4 situations de réaménagement des effectifs s'applique (avec une copie des dispositions applicables de la Directive sur le réaménagement des effectifs) (paragraphe 1.1.6).

Employé excédentaire avec Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER)

Employé optant - Aucune garantie d'offre d'emploi raisonnable (pas de GOER)

Programme d'échange de postes

- L'employé peut participer à un programme d'échange de postes pendant la période optante de 120 jours dou durant la période excédentaire de 12 mois sous l'Option A;
- L'employé ne peut choisir que l'Option B ou C(i);
- En cas d'échange pendant la période excédentaire sous l'Option A, la MST sera réduite d'une semaine pour chacune des semaines complétées entre le début de la période excédentaire de l'employé et la date d'échange.

Priorité d'employé excédentaire

- L'employé reçoit une lettre lui donnant droit d'être nommé en priorité à d'autres postes dans l'administration publique centrale (APC).
- L'employé conserve son statut de fonctionnaire excédentaire jusqu'à ce qu'il soit nommé ou muté à un autre poste d'une durée indéterminée, qu'il refuse une offre d'emploi raisonnable, qu'il soit mis en disponibilité ou qu'il choisisse de démissionner.

Employé optant

- L'employé reçoit une lettre de son administrateur général et dispose de 120 jours pour choisir entre l'Option A, B ou C (paragraphe 6.4.1);
- L'employé doit choisir l'une des 3 options et ne peut la changer une fois que son choix est soumis par écrit;
- Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'Option A;
- A droit à 1 200 $ pour des conseils en placement et en planification financière (paragraphe 6.4.6).
- L'employé est inadmissible à l'Option B ou C si une OER qui ne nécessite pas de réinstallation est faite pendant la période optante et avant la réception du choix de l'employé par écrit.

Employé accepté une OER

- En cas de nomination à un poste de niveau inférieur, le salaire est protégé jusqu'à ce que l'employé soit nommé ou muté à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste duquel il a été déclaré excédentaire;
- De plus, en cas de nomination à un niveau inférieur, il y aura une priorité de réintégration pour une nomination au niveau antérieur;
- Le recyclage est fourni au besoin (Partie IV).

Employé refuse une OER

- Mis en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivants le début de la période d'excédentaire;
- Un préavis de mise en disponibilité d'un mois est requis;
- Priorité de mise en disponibilité pour un an;
- Indemnité de départ au taux en vigueur au moment de la mise en disponibilité;
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exonération de la réduction de la pension.

Option A - Employé excédentaire pour une période de 12 mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (OER)

(peut être prolongée pour la durée de la période non utilisée de 120 jours)

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.

Option C - Indemnité d'étude

Montant forfaitaire équivalent à la MST plus un remboursement maximal de 17 000 $ pour les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pertinent, appuyés par un reçu.

Option B ou C(i) - Employé démissionne

- Montant(s) forfaitaires(s). Le montant peut varier entre 4 et 52 semaines de salaire (voir la DRE). Les employés comptant de 16 à 29 années de service ont droit au montant maximal;
- A droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La direction fixe la date de départ;
- Ne peuvent être combinés à aucun autre montant prévu par la DRE;
- Renonce à tout droit de priorité pour une nouvelle nomination;
- Renonciation à la pension (s'applique uniquement à l'option B) si :
  - l'employé est devenu participant au régime avant le 1er janvier 2013, est âgé d'au moins 55 ans et qu'il compte 10 ans de service à la fin de son emploi (ne reçoit pas d'OER et est mis en disponibilité); ou
  - l'employé est devenu participant au régime le 1er janvier 2013 ou après, est âgé d'au moins 60 ans et qu'il compte 10 ans de service à la fin de son emploi (ne reçoit pas d'OER et est mis en disponibilité).

Priorité d'employé excédentaire

L'employé reçoit une lettre lui donnant droit d'être nommé en priorité à d'autres postes dans l'administration publique centrale (APC).

- Période de 12 mois pour trouver une OER;
- Renonciation à la pension si :
  - l'employé est devenu participant au régime avant le 1er janvier 2013, est âgé d'au moins 55 ans et qu'il compte 10 ans de service à la fin de son emploi (n'a pas reçu d'OER et est mis en disponibilité); ou
  - l'employé est devenu participant au régime le 1er janvier 2013 ou après, est âgé d'au moins 60 ans et qu'il compte 10 ans de service à la fin de son emploi (n'a pas reçu d'OER et est mis en disponibilité);
- La rémunération en remplacement de la période excédentaire peut être autorisée si l'employé excédentaire offre de démissionner avant la fin de la période excédentaire de 12 mois;
- Le paiement forfaitaire est égal à la rémunération régulière pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire, jusqu'à un maximum de 6 mois;
- Le montant ne peut pas dépasser le montant que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'Option B;
- Les fonctions de l'employé doivent cesser à la date de sa démission.
- L'employé est inadmissible à la rémunération en remplacement s'il a refusé une OER pendant la période excédentaire;
- Considéré mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

Employé accepte une OER

- Le cas échéant, il est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration;
- En cas de nomination à un poste de niveau inférieur, le salaire est protégé jusqu'à ce que la personne soit nommée ou déplacée à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste duquel il a été déclaré excédentaire;
- De plus, en cas de nomination à un niveau inférieur, il y aura une priorité de réintégration pour une nomination au niveau antérieur;
- Le recyclage est fourni au besoin (Partie IV).

Employé refuse une OER

- Mis en disponibilité ne peut se faire avant 6 mois suivant 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 exonération de la réduction de la pension.

Employé n'a reçu aucune OER dans les 12 mois de la période excédentaire

- Avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue de la mise en disponibilité;
- L'employé a le droit d'être nommé en priorité à d'autres postes dans l'APF pendant un an à compter de la mise en disponibilité;
- Le cas échéant, il est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration.

Option C(ii) - Employé demande un congé sans solde pour une période maximale de 2 ans

- Reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour suivre une formation
- À noter : une preuve d'inscription est requise dans les 12 mois suivant son départ en congé sans solde, sinon l'employé sera réputé avoir démissionné de l'administration publique centrale et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.
- Peut continuer à bénéficier des régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite tout en payant la part de l'employé et celle de l'employeur;
- 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.