

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Voici un aperçu des étapes du réaménagement des effectifs. Pour en savoir plus, consultez l'Appendice qui se trouve dans votre convention collective.

Avis initial de statut d'employé-e touché-e

Vous recevrez un avis si votre poste est touché par un manque de travail, une réinstallation, la suppression d'une fonction ou un nouveau mode de prestation (sous-traitance ou création d'un nouvel organisme). Plus d'information sur votre statut – personne excédentaire, optante ou en possession d'une GOER – peut vous être fournie avec la lettre ou plus tard.

Garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER)

Vous garderez votre emploi et votre salaire jusqu'à ce qu'on vous offre un nouveau poste.

Accepter une offre d'emploi raisonnable (OER)

Si le niveau est inférieur, le salaire, le régime de retraite et les avantages sociaux sont protégés. Votre statut prioritaire est aussi rétabli pour vous assurer un poste à votre ancien niveau.

Refuser une offre raisonnable

On vous mettra en disponibilité au moins six mois après l'avis officiel. Le salaire, le régime de retraite et les avantages sociaux se termineront avec votre emploi, mais vous conserverez vos droits de priorité d'un an et votre indemnité de départ.

Sans GOER ni OER

Si vous êtes la seule personne à occuper votre poste dans votre unité de travail, vous êtes excédentaire et deviendrez « optante ». La suppression de votre poste dépendra du nombre de personnes par rapport au nombre de postes dans votre groupe, niveau et unité de travail, ainsi que de l'issue du PDV et de la SMPMD.

Programme de départ volontaire (PDV)

Si votre unité de travail compte au moins cinq personnes touchées de mêmes groupe et niveau, vous pouvez décider de partir. Vous aurez au moins 30 jours pour choisir entre l'option B, C(i) ou C(ii).

Le PDV doit se dérouler avant la SMPMD. Si assez de personnes choisissent de partir, la SMPMD n'est plus nécessaire. Sinon, l'employeur procède à la SMPMD et vous garderez votre poste ou deviendrez une personne optante.

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

Quand il y a plus de personnel que de postes, l'employeur organise un processus de sélection. Il vous communiquera les critères, la méthode d'évaluation et la marche à suivre pour demander une mesure d'adaptation. Ensuite, il vous indiquera si vous resterez en poste ou deviendrez une personne optante.

Excédentaire/optant-e

Si vous recevez un avis écrit de statut d'excédentaire, mais pas de GOER, vous deviendrez une personne optante. Vous aurez 120 jours pour choisir l'une des quatre options ci-après. Si vous n'avez rien choisi après ce délai, l'option A s'appliquera. Vous aurez droit à 1 200 \$ pour des services de planification financière et d'orientation professionnelle.

Programme d'échange de postes

Pendant la période de réflexion de 120 jours ou la période de priorité d'excédentaire (si vous choisissez l'option A), vous pouvez échanger de poste avec une personne non touchée qui accepte de partir. Si l'échange est approuvé, elle pourra choisir l'option B ou C(i), mais le soutien à la transition qui lui sera offert pourrait être moindre selon la période à laquelle vous avez eu le statut d'excédentaire.

Option A : Statut privilégié d'excédentaire

Vous aurez 12 mois pour obtenir une OER avec l'aide de votre employeur, période à laquelle peut s'ajouter toute portion non utilisée de la période de réflexion de 120 jours.

Vous conservez votre salaire, votre régime de retraite et vos avantages sociaux et vous avez droit à une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans. Si vous démissionnez avant la fin de la période de priorité d'excédentaire, vous recevrez un montant égal à la rémunération que vous auriez touchée pendant cette période, jusqu'à un maximum de six mois.

Si, après les 12 mois de priorité d'excédentaire, vous n'avez pas reçu d'offre, on vous mettra en disponibilité. Le salaire, le régime de retraite et les avantages sociaux se termineront avec votre emploi, mais vous aurez droit à une indemnité de départ, aux droits de priorité de mise en disponibilité pendant un an et à une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

Option B : Démission avec mesure de soutien à la transition

Un montant forfaitaire calculé selon le nombre d'années de service à la fonction publique s'ajoutera à votre indemnité de départ. Vous pourriez aussi avoir droit à une exonération de la réduction de la pension, mais le salaire et les avantages sociaux se termineront avec votre emploi.

Option C(i) : Démission avec indemnité d'études

Mêmes droits qu'à l'option B, plus 17 000 \$ pour la formation. Vous devrez fournir des reçus pour vos droits de scolarité, vos livres et votre matériel.

Option C(ii) : Congé non payé avec indemnité d'études

Mêmes droits qu'à l'option C(i), mais en congé non payé pendant deux ans, plus 17 000 \$ pour la formation, sur preuve d'inscription et présentation de reçus.

Les avantages sociaux et le régime de retraite se poursuivront pendant ce congé, mais vous devrez payer les cotisations d'employé et d'employeur. Après deux ans, si vous n'avez pas trouvé de poste, on vous mettra en disponibilité et vous profiterez de droits de priorité pendant un an.