

Politique de réaménagements des effectifs (PRE) du Musée canadien de la nature

Fiche d'information n° 1– Mises à pied et réorganisation

Il y a quatre articles (6, 32, 21 et 48) dans la convention collective du Musée de la nature qui ont une pertinence directe dans des cas qui concernent des mises à pied et des réorganisations. Le premier article est lié au type de tâche qui relève des membres des unités de négociation et les trois autres fournissent les droits et les garanties dans une situation de mise à pied.

Tâche de l'unité de négociation

L'article 6 de la convention collective offre une certaine protection dans le sens que, normalement, les tâches effectuées par les membres de l'unité de négociation ne seront pas transférées à l'extérieur de l'unité de négociation. Les fonctions des bénévoles ne seront pas élargies au-delà des pratiques actuelles établies dans la politique sur les bénévoles du 23 septembre 2003.

Les employés ne peuvent pas être mis à pied ou faire l'objet d'une réduction de leurs heures régulières de travail en raison du fait que leurs tâches sont attribuées à des bénévoles ou à des travailleurs temporaires ou à temps partiel. Les employés à temps plein peuvent demander un statut de temps partiel pour une période fixe ayant fait l'objet d'un accord. L'approbation dépend des exigences opérationnelles et l'AFPC sera avisée de la période.

L'employeur tiendra une consultation constructive avec le syndicat avant de donner en sous-traitance les tâches effectuées par les membres de l'unité de négociation. Si la sous-traitance donne lieu à des mises à pied, les employés touchés pourront être réaffectés avec une protection salariale ou ils bénéficieront des clauses de la politique sur le réaménagement des effectifs.

Réaménagement des effectifs

Une situation de réaménagement des effectifs se produit lorsque le président ou un agent délégataire décide que les services d'un employé permanent ou plus ne sont désormais plus requis au-delà d'une date spécifiée en raison du manque de travail ou d'une suppression de services d'une fonction.

Lorsqu'une situation de réaménagement des effectifs a été déterminée, plusieurs choses doivent se passer. La politique sur le réaménagement des effectifs (PRE), article 32, fournit les obligations et les droits généraux des employés, et le Musée ainsi que l'article 48 élargissent l'application de ces droits.

La fiche d'information n° 2 offre des renseignements généraux sur les droits et obligations du Musée et des employés dans une situation de réaménagement de l'effectif. La fiche d'information n° 3 fournit les précisions sur les droits des employés dans une situation de réaménagement des effectifs. La fiche d'information n° 4 fournit des renseignements sur les paiements possibles aux employés qui sont mis à pied.

PRE du Musée canadien de la nature

Fiche d'information n° 2 – Situations de réaménagement des effectifs

À la fois les articles 32 et 48 abordent le réaménagement des effectifs. En vertu de l'article 32, la politique de réaménagement des effectifs du Musée devient une partie de la convention collective, en offrant des droits et des garanties particulières. L'article 48 prolonge ou renforce ces droits. La source pertinente est déterminée ci-dessous, avec les nombres qui réfèrent à la politique et à l'article 48 en référence à ce titre.

En vertu de la PRE, le Musée doit tenter de redéployer ou d'offrir de la formation aux employés dans la mesure du possible, dans des situations de réaménagement des effectifs. C'est la responsabilité du Musée de s'assurer que les employés participant à une situation de réaménagement des effectifs sont traités de façon équitable et qu'ils reçoivent toutes les chances raisonnables de continuer leur carrière en tant qu'employé du Musée (section de la politique de la PRE).

Le but de cette politique est de réduire au minimum l'effet du réaménagement des effectifs sur les employés permanents. De ce fait, la PRE s'applique aux employés permanents et non pas à ceux nommés pour une période particulière, c.-à-d., les employés temporaires (2).

Le Musée accepte :

- de diriger la planification efficace des ressources humaines en vue de réduire au minimum l'effet du réaménagement des effectifs sur les employés permanent (5.1.1) y compris étudier le redéploiement, le perfectionnement, la retraite, la retraite anticipée, le partage d'emploi, l'emploi temps partiel, le travail saisonnier et ainsi de suite (6.2);
- d'examiner son recours des employés temporaires ou des services prévus au contrat si cela permettait de faciliter le redéploiement des employés touchés, excédentaires ou mis pied (5.1.2);
- d'établir des systèmes en vue de faciliter le redéploiement des employés

touchés, excédentaires ou mis à pied (5.1.4);

- de conseiller et de consulter les agents négociateurs le plus tôt possible et de la façon la plus exhaustive possible après la décision et tout au long du processus (5.1.5 et l'article 48);
- d'établir des comités de réaménagement des effectifs, constitués à part égale d'employeur et d'agent négociateurs, en vue de gérer la situation (5.1.3);
- fournir une copie de la PRE pour chacun des employés touchés et excédentaires (5.1.11).

Les employés doivent :

- chercher activement d'autres occasions d'emploi en coopération avec le Musée, à moins qu'ils n'aient avisé le Musée par écrit qu'ils ne sont pas disponibles pour un redéploiement (5.2.1);
- chercher de l'information sur les droits et les obligations (5.2.2);
- s'assurer qu'ils peuvent être facilement joints par le Musée et assister des nominations pertinentes (5.2.3);
- envisager sérieusement des occasions d'emploi, y compris la formation et la mutation ainsi que des nominations pour une période déterminée et des nominations de base (5.2.4).

PRE du Musée canadien de la nature

Fiche d'information n° 3 – Avis, protection salariale et perfectionnement

Dans une situation de réaménagement des effectifs, les employés ont des protections et des droits particuliers. Les plus importants de ceux-ci sont le droit de recevoir un avis de leur statut, d'avoir leur salaire protégé s'ils acceptent un poste de base et de recevoir une formation d'appoint pour d'autres postes dans le Musée. Le nombre entre parenthèse fait référence à la section pertinente de la politique de réaménagement de l'effectif.

Avis

Le Musée donnera des conseils aux employés le plus tôt possible et de la façon la plus exhaustive possible après la décision et tout au long du processus, en offrant un conseiller pour chacun des employés touchés, excédentaires et mis à pied (5.1.6). L'ordre inverse du mérite sera utilisé afin de cibler ces employés (6.2). Les employés seront avisés lorsqu'ils deviendront :

- des employés touchés (des employés permanents dont les services pourraient ne plus être requis);
- des employés excédentaires (des employés permanents dont les services ne seront désormais plus requis pour une date particulière, l'avis doit être transmis par écrit);
- des employés mis à pied (des anciens employés permanents, un avis doit être transmis par écrit).

Le Musée doit donner aux employés un avis d'une mise à pied écrit le plus en avance possible. Cette action se fait par un avis d'une situation d'employé excédentaire, qui doit être donnée avant la date prévue de mise à pied. La période minimale d'avis d'employé excédentaire est :

Années d'emploi continu	Période d'avis
Moins de 2 ans	2 mois
De 2 à 5 ans	4 mois
Plus de 5 ans	6 mois

Le Musée doit également donner aux employés au moins un mois d'avis de mise à pied par écrit, qui est compris dans la période de priorité d'employé excédentaire ci-dessus.

Ces clauses ne s'appliquent pas aux situations mettant en jeu un arrêt temporaire des activités du Musée à la suite d'une urgence ou de toute autre exigence opérationnelle (article 48).

Protection salariale

À la fois les employés excédentaires et les employés mis à pied ont droit de recevoir une protection salariale pour une année s'ils acceptent un poste avec un taux de salaire horaire maximal réduit. Le salaire protégé sera ajusté par des augmentations de la performance et par des révisions économiques qui s'appliquent au poste à partir duquel ils ont été excédentaires ou mis à pied. Dans les cas autres que le taux de salaire protégé, les employés tombent sous les clauses de la convention collective pour le nouveau poste (7.1 et 7.2).

Le taux pour les employés mis à pied sera déterminé par la date de mise à pied, ignorant toute augmentation au cours de la période de mise à pied (7.2).

Si les employés excédentaires et mis à pied occupent toujours le nouveau poste après une année, ils seront payés au taux applicable pour le nouveau poste qui est le plus près du taux de salaire protégé, sans y être inférieur. Si un tel taux n'existe pas, ils recevront le taux maximal pour le nouveau poste (7.3). Si les employés occupent divers postes au cours de la période d'une année, ce taux sera déterminé par le poste où ils étaient à la fin de la période d'une année (7.4).

Formation d'appoint

Les employés excédentaires et les employés mis à pied sont admissibles à de la formation d'appoint pouvant durer jusqu'à deux années (8.2).

Les employés excédentaires sont admissibles si

- la formation d'appoint facilitera les nominations pour un poste pourvoir particulier ou rendra apte une personne pour des postes pourvoir;
- il n'y a aucun autre employé prioritaire disponible qui est apte occuper ce poste (8.3.1).

Si les employés refusent une offre d'emploi raisonnable, cela peut avoir un effet sur leur admissibilité pour la formation d'appoint (8.3.1). La continuation et l'accomplissement d'un plan de formation dépendent de la performance satisfaisante de l'employé (8.3.2). Une fois que le plan est approuvé, la date proposée de la mise à pied sera prolongée à la fin de la période de formation, selon la performance satisfaisante de l'employé (8.3.3).

Les employés mis à pied sont admissibles si :

- le perfectionnement facilitera la nomination pour un poste pourvoir particulier;
- la personne répond aux exigences minimales dans les normes de sélection pour le groupe;
- il n'y a pas d'autres employés prioritaires disponibles qui sont aptes occuper ce poste (8.4.1).

Lorsqu'un employé mis à pied reçoit une offre de nomination conditionnelle à l'achèvement de la formation d'appoint, le plan de formation comprendra une lettre d'offre. Si l'employé accepte une lettre d'offre, la nomination sera permanente au niveau du poste. Si le nouveau niveau est plus bas, le salaire de l'employé sera protégé.

PRE du Musée canadien de la nature

Fiche d'information n° 4 – Paiements sur la mise à pied

Il y a trois paiements que les employés peuvent recevoir qui sont directement liés à la mise à pied.

- Un montant forfaitaire au lieu d'un avis,
- Une allocation de cessation d'emploi
- Une indemnité de départ

Montant forfaitaire

Le président ou le vice-président peut autoriser le paiement d'un montant forfaitaire au lieu d'un avis d'employé excédentaire non exécuté qui est équivalent à toute partie de la période de priorité d'employé excédentaire pendant laquelle l'employé ne travaille pas, pour un maximum de six mois. Les employés sont considérés comme mis à pied à la date où ils commencent à recevoir ce paiement à des fins d'indemnité et de rémunération rétroactive. Les employés peuvent demander ce paiement et l'octroi est à la discrétion du Musée, mais le paiement ne sera pas refusé sur une base non raisonnable. L'employé ne peut pas être remplacé si le paiement est effectué. Si les employés qui reçoivent ce montant font l'objet d'une renomination au Musée, ils devront payer de nouveau le montant lié à la période suivant la renomination.

Allocation de cessation d'emploi

Les employés excédentaires qui sont mis à pied et qui n'ont pas obtenu plus d'un mois de perfectionnement recevront une allocation de cessation d'emploi d'une semaine de paie pour chacune des années de service continu jusqu'à un maximum de 15 semaines, s'ils ont droit à choisir ou s'ils ont droit à recevoir une rente immédiate ou une allocation annuelle en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Indemnité de départ

Les employés ont droit à recevoir une indemnité de départ lorsqu'ils sont mis à pied. Pour la première mise à pied, selon l'article 21, l'employeur

fournira à l'employé deux semaines de paie pour la première année entière d'emploi continu et une semaine de paie pour chacune des années entières supplémentaires d'emploi continu. Les années partielles seront calculées au prorata. Si les employés sont mis à pied pour une deuxième fois ou plus, l'employé obtiendra une semaine de paie pour chacune des années entières d'emploi continu au-delà de la période payée antérieurement en indemnité. La paie hebdomadaire est calculée au taux de la journée de la cessation d'emploi.