

SUJETS IMPORTANTS SUR LESQUELS LES CRE DOIVENT SE PENCHER

- leur mandat;
- la résiliation des contrats des sous-traitants, du personnel des agences de placement temporaire et des employés occasionnels afin de faciliter le placement des employés nommés pour une période indéterminée;
- la répartition démographique du personnel sur le lieu de travail;
- la mise en disponibilité des employés nommés pour une période déterminée et le processus utilisé à cette fin. L'employeur devrait tenir compte du mérite et utiliser un processus transparent et juste lorsqu'il met fin aux contrats de ces employés;
- le processus d'évaluation du mérite et les cas où il faut y recourir pour assurer le traitement équitable des employés visés : statut de personne excédentaire, qualification en regard de la garantie d'une offre d'emploi raisonnable, dérogation aux dispositions relatives à la réinstallation, etc.;
- les possibilités de recyclage;
- les efforts et les stratégies de l'employeur pour trouver d'autres emplois à l'intérieur du ministère ou de l'organisme (ou en collaboration avec d'autres ministères ou organismes) et les résultats obtenus;
- les possibilités d'échanges de postes;
- les délais d'avis aux personnes touchées, excédentaires et licenciées;
- tout autre problème ou obstacle qui se fait jour.

Tous les CRE doivent disposer d'un mandat

Le mandat de tous les CRE doit être transparent. Ce mandat est extrêmement important, étant donné que tous les membres du CRE et de l'effectif en général doivent savoir clairement ce que le CRE doit et peut faire.

Le mandat de chaque comité découlera des discussions sur le sujet entre le syndicat et l'employeur, mais certains points généraux devraient toujours y apparaître, dont les suivants :

- Les buts du CRE doivent être énoncés clairement. Ces buts permettent à toutes les parties de satisfaire à leurs obligations connexes au réaménagement des effectifs et de réduire au minimum les pertes indésirables d'emploi ou les réinstallations.
- Les directives entourant les consultations doivent être explicites. Elles doivent aussi préciser comment le CRE prendra ses décisions, de même que la façon dont il fera part à l'ensemble de l'effectif de ses décisions et des mesures qu'il entend prendre. La consultation exige que l'employeur, en plus d'écouter le point de vue du syndicat, donne suite à ses suggestions lorsque c'est possible et lorsqu'il aide le personnel en transition. Les directives devraient permettre d'instaurer un climat de confiance et de respect.
- Le mandat doit énoncer clairement les thèmes que le CRE examinera, notamment le processus d'évaluation du mérite, les possibilités de recyclage, la transition à un autre emploi, les échanges de postes et les protocoles de communication.
- Il faut également inclure dans le mandat le nom ou le titre du poste des membres du comité, le nom de spécialistes, la date, l'heure et le lieu des réunions, le nom des sous-comités et toute question de logistique que les parties jugent importante.

Fin des contrats des sous-traitants et du personnel d'agences de placement temporaire

Conformément à l'ARE, l'employeur doit favoriser l'embauche d'employés permanents, ce qui implique examiner son recours aux sous-traitants, au personnel d'agences de placement temporaire et au personnel occasionnel effectuant le travail des membres de l'unité de négociation.

Pour s'assurer que l'employeur s'acquitte de cette obligation, le syndicat doit connaître l'ampleur du recours à la sous-traitance et au personnel d'agences de placement temporaire afin d'être en mesure de déterminer si cela a une incidence négative sur les emplois d'une durée indéterminée.

Si l'employeur ne fait rien pour mettre fin aux contrats des entrepreneurs et du personnel d'agences de placement temporaire, le syndicat doit en être informé pour pouvoir prendre les mesures qui s'imposent.

Renseignements démographiques

Le syndicat doit connaître les possibilités de placement sur le lieu de travail afin d'aider ses membres. L'employeur doit lui fournir des renseignements complets sur la répartition démographique du personnel, ce qui englobe les départs anticipés à la retraite, le nombre d'employés nommés pour une période déterminée, l'ancienneté de ces derniers, la représentation des groupes d'équité, les postes vacants, les besoins anticipés et les possibilités de formation, de même que toute information utile facilitant la transition.

Traitement des employés nommés pour une période déterminée

Même si l'ARE ne comporte aucune obligation à cet égard, les réunions du CRE sont une excellente occasion de discuter du traitement juste des employés nommés pour une période déterminée et des pratiques qu'utilise l'employeur pour mettre fin à leur contrat de travail afin de protéger les emplois d'une durée indéterminée.

L'employeur ne devrait mettre fin aux contrats des employés nommés pour une période déterminée, y compris ceux qui ont cumulé trois ans de service et ont droit à un poste permanent, que si cela favorise l'emploi continu d'employés nommés pour une période indéterminée, et non pour contourner les exigences de la Politique sur l'emploi pour une période déterminée du Conseil du Trésor.

L'embauche d'employés pour une période déterminée doit se faire selon des critères de mérite transparents. En conséquence, ces mêmes critères doivent s'appliquer lorsque l'employeur met fin à leur contrat. En général, les employés nommés pour une période déterminée dont le rendement est adéquat et dont le contrat a été renouvelé de façon continue devraient être les derniers à être mis à pied.

Lorsque l'employeur cesse d'inclure les périodes d'emploi dans le calcul des trois années menant à une nomination pour une période indéterminée, l'agent négociateur doit en être informé à l'avance. L'employeur doit aussi tenir un registre des états de service des employés visés afin que les périodes en question soient incluses dans ce calcul lorsque le réaménagement des effectifs aura pris fin.

Processus d'évaluation du mérite

Lorsqu'il y a un réaménagement des effectifs, l'employeur est tenu d'appliquer des critères de mérite dans le classement des employés.

Auparavant, l'ordre inverse du mérite était fondé sur le mérite relatif. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, les mises à pied et l'embauche reposent sur les mêmes critères de mérite.

L'équité du processus est encore plus importante dans les cas des mises à pied. La perte d'une promotion en raison de critères de mérite injustes est un événement très malheureux. La perte d'un gagne-pain pour la même raison a des effets dévastateurs.

La Commission de la fonction publique recommande aux employeurs de respecter les valeurs de justice et de transparence énoncées dans sa *Série d'orientation – Sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste et de mise en disponibilité*.

Le CRE donne au syndicat l'occasion de faire connaître son point de vue en regard du processus d'évaluation du mérite. Ainsi, il peut :

- suggérer des domaines où les années de service peuvent être incluses dans les critères de mérite;
- s'assurer que l'évaluation du mérite est conforme aux obligations de l'employeur en matière d'équité en emploi;
- s'opposer à l'utilisation de rapports d'évaluation personnelle injustes ou incohérents;
- insister sur l'importance de la transparence et de l'objectivité des mécanismes d'évaluation;
- veiller à ce que l'évaluation ne donne pas lieu à du favoritisme;
- s'assurer de la transparence des divers critères utilisés.

Possibilités de recyclage

Aux termes de l'ARE, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour recycler les personnes touchées, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité en vue de faciliter leur réaffectation à un poste vacant ou censé devenir vacant. Les possibilités de recyclage peuvent être offertes tant dans le ministère d'attache que dans un ministère d'accueil.

Le CRE peut contribuer à l'appariement des postes vacants et des possibilités de formation et vérifier que l'employeur ne passe pas outre à ses obligations de recyclage des employés à l'interne et qu'il collabore avec d'autres ministères.

Les représentants patronaux et syndicaux siégeant au CRE ont aussi pour tâche de fournir de l'information et des conseils aux membres souhaitant se recycler.

Collaboration interministérielle

Conformément à l'ARE, les ministères sont tenus d'établir des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés, excédentaires ou mis en disponibilité, que ce soit à l'interne ou en collaboration avec d'autres ministères et organismes.

Le CRE est bien placé pour demander à l'employeur ce qu'il fait à cet égard et à l'égard des postes vacants à l'interne, et pour déterminer si les efforts qu'il déploie sont adéquats.

Si le ministère ne peut démontrer qu'il fait tout en son pouvoir, le syndicat peut le presser d'en faire plus et, éventuellement, régler le problème par d'autres moyens.

S'il existe un comité mixte interministériel élargi, comme c'était le cas vers le milieu des années 1990, lorsque des comités mixtes d'aide à l'adaptation ont été constitués, le CRE peut lui fournir de l'information et distribuer la documentation que celui-ci produit.

Possibilités d'échanges de postes

Tous les ministères et organismes doivent participer au processus d'échanges de postes à l'interne et d'un ministère ou organisme à l'autre. Le syndicat peut faire des pressions sur l'employeur afin qu'il mette en place une structure permettant de cerner les possibilités d'échanges et faire connaître celles-ci au personnel.

Avis

D'importants avis seront diffusés pendant le processus de réaménagement des effectifs : lettres aux personnes touchées et excédentaires, garanties d'une offre d'emploi raisonnable, décisions concernant les options, demandes de curriculum vitae et d'autres renseignements personnels, entrevues d'emploi, etc.

Il est important que le syndicat sache à quel moment ces avis seront diffusés afin qu'il puisse aider les membres qui devront faire des choix difficiles et leur rappeler les importants échéanciers auxquels ils devront se conformer.