



Article 14- Convention collective nationale

Types de réorganisation

Une révision de service RH (RSRH) est un processus de modification de la structure RH (service RH et unité administrative) à la demande des gestionnaires.

Une RSRH implique un transfert d'un ou plusieurs postes vers un autre service RH (existant ou nouveau). La modification de la structure peut nécessiter la création de nouveaux services RH et/ou de nouvelles unités administratives.

Les 3 principaux types de réorganisation

- Article 14.05- **Fermeture totale** d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services
 - ❖ Une fermeture totale signifie que tous les postes de la même accréditation syndicale doivent transférer. Donc, des postes d'une autre accréditation syndicale peuvent demeurer dans le service initial.
 - ❖ Lorsque l'employeur procède à la fermeture d'un service, les activités du service RH doivent transférer vers le nouveau service.
 - ❖ Une fermeture avec intégration dans un autre service ne peut être utilisée si les activités ne suivent pas. Il s'agirait d'une abolition de poste déguisée. Les tâches doivent demeurer les mêmes et avoir la même mission.
 - ❖ Si les postes sont transférés vers plusieurs services RH, un Salon de postes devra avoir lieu afin que les employés puissent effectuer un choix.

- Article 14.05- **Fermeture partielle** d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services
 - ❖ Une fermeture partielle signifie que ce ne sont pas tous les postes de la même accréditation qui doivent transférer, seulement une partie.
 - ❖ Lorsque la fermeture partielle vise un nombre de postes précis et non l'ensemble des postes du même titre d'emploi et du même statut, ce type de réorganisation sera traité par ancienneté inversée par titre d'emploi et par statut.
 - *Ancienneté inversée : Les personnes les moins anciennes du service seront visées.*
 - ❖ Dans un premier temps, nous recommandons l'analyse des postes vacants/PVAA pour minimiser les impacts de ce type de réorganisation.

- ❖ Si les postes sont transférés vers plusieurs services RH, un Salon de postes devra avoir lieu afin que les employés puissent effectuer un choix.

Exemple : Un service contient des postes d'Ergothérapeutes et des postes de Nutritionnistes, tous appartenant à la catégorie 4. Nous devons transférer tous les postes du titre d'emploi d'Ergothérapeutes vers un autre service, tandis que les postes de Nutritionnistes demeurent dans le service initial.

- Il s'agit ici d'une fermeture partielle visant le titre emploi d'Ergothérapeutes sans enjeu d'ancienneté puisque tous les postes de ce TE sont transférés.

➤ Article 14.07- **Fusion** de services

- ❖ Il s'agit de fusionner deux services et plus vers un nouveau service (Création du nouveau service). Le transfert des postes se fait dans le même titre d'emploi et le même statut vers le nouveau service.

À noter :

- ❖ Le transfert peut également s'effectuer vers un service existant. Si le service souhaité existe déjà, les titulaires de postes de la même accréditation syndicale de ce service doivent également recevoir l'avis de réorganisation, bien qu'aucune modification à la structure de poste n'ait été effectuée.
- ❖ Dans le cadre d'une fusion, aucun Salon de postes ne sera nécessaire puisque tous les postes seront transférés vers un seul service. Il n'y aura dans ces cas-ci pas de choix à faire.

Exemple : Fusionner le service des communications internes avec le service des communications externe vers un nouveau service qui a été créé.

- Il s'agit alors d'une fusion, puisque les services initiaux seront complètement fermés et les activités du nouveau service seront combinées.

➤ **Quelle est la différence entre une fermeture totale et une fusion?**

La définition d'un service fonctionne par accréditation syndicale pour être en mesure d'identifier l'article visé.

- ❖ Fermeture totale avec création ou intégration: Les activités du service initial et souhaité demeurent identiques. Le service initial peut demeurer existant avec des postes d'une autre accréditation syndicale que celle visée par le transfert.
- ❖ Fusion: Toutes les activités des services d'origines seront combinées vers le nouveau service. Les anciens services doivent complètement être fermés par la suite, et ce, pour toutes les accréditations.

➤ Salon de postes

Lorsque nous procédons par Salon de postes, il est de la responsabilité du gestionnaire de présenter la structure souhaitée pour le futur. Le gestionnaire doit donc se questionner sur sa structure de postes tout en considérant qu'un employé bénéficie de la sécurité d'emploi s'il obtiendrait moins d'ETC que sur son poste d'origine.

- ❖ Considérant que les employés bénéficient de la sécurité d'emploi, la structure de postes souhaitée doit répondre au nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut.
 - Est-ce qu'un employé peut changer de statut lors d'un Salon de postes?
Non. Un Salon de postes est effectué par titre d'emploi et par statut.
 - Pour les statuts à temps partiel, un employé peut choisir un nombre d'ETC supérieur à ce qu'il détient, mais pas l'inverse. C'est la raison pour laquelle un ajustement de la structure de postes souhaitée est primordiale pour éviter une telle situation.
- ❖ Si la structure de postes est inférieure au nombre d'employés bénéficiant de la sécurité d'emploi, la procédure de supplantation et/ou de comblement d'un PVAA dans un autre service devra être utilisée. Il est toutefois important de préciser qu'il n'est pas souhaitable d'effectuer une révision de service RH pour entamer une procédure d'abolition et de supplantation.

La méthodologie utilisée dans le cadre d'un Salon de postes varie d'une révision à l'autre.

Voici quelques éléments clefs à considérer :

Exemple : Un employé titulaire d'un poste à 0.6 ETC pourrait choisir un poste à 0.8 ETC lors d'un salon de poste. Considérant que l'inverse n'est pas possible, le gestionnaire devra créer un poste supplémentaire à 0.8 ETC pour le titulaire qui détenait un poste à 0.8 ETC initialement.

- ❖ Un Salon de postes peut imposer un budget supplémentaire à la direction si le nombre d'ETC des postes à temps partiel varie.
 - Pour éviter cette situation, nous recommandons de recréer la structure des postes à temps partiel avec un nombre d'ETC identique pour éviter des supplantations.
- ❖ Voie de contournement : Procéder par volontariat.
 - Cette méthode permet de ne pas avoir à abolir et à recréer les postes. Les employés demeurent sur leur poste actuel.
 - Elle permet de limiter les impacts liés à l'application de la convention collective
 - Il n'y a donc plus d'enjeu pour les statuts à temps partiel.

Inconvénients :

- Cette méthode nécessite de procéder par entente et d'obtenir une signature pour actualiser les changements.
- Occasionne des délais pouvant aller jusqu'à deux ans.
- Aucun pouvoir sur le délai de réponse des syndicats
- Aucun pouvoir sur le délai d'actualisation de la révision de service RH

CHANGEMENT ADMINISTRATIF

➤ **De quoi s'agit-il ?**

Ce terme est parfois utilisé lorsque les changements souhaités ne comportent aucun enjeu syndical. Lorsque possible, un changement administratif facilite le traitement des demandes avec un échéancier plus court, et ce, même si un poste appartient à un service et que celui-ci est un élément constitutif du poste.

Cependant, il demeure important de respecter l'accréditation syndicale en tout temps. Cela peut devenir un enjeu lorsqu'on morcèle un service.

Voici différents exemples démontrant à quel moment ce type de changement peut être utilisé :

- ❖ Transfert d'un service complet vers une autre direction ou vers une autre coordination sans changer la nature du service RH;

- ❖ Séparation des activités d'une direction (Défusionner une direction) sans modifier les services RH;
- ❖ Transfert complet des postes d'une accréditation vers un service qui ne contient aucun poste de cette même accréditation syndicale tout en respectant la nature du service RH.
- ❖ **Exemple:** Transférer un service complet avec des postes CSN vers un service avec des postes FIQ seulement.
- ❖ **Exemple qui ne serait pas un changement administratif:**
 - Transférer un poste Nutritionniste vers un service avec uniquement des postes du titre d'emploi d'Ergothérapeute(s). Il ne s'agit pas d'un changement administratif, puisque le service souhaité contient déjà des postes de la même accréditation syndicale, et ce, même si le titre d'emploi est différent.
 - Transférer un poste Préposé en orthèse/prothèse vers un service avec des postes PAB.