



FOIRE AUX QUESTIONS

Abolition de poste

L'abolition de poste se produit lors de changements organisationnels ou techniques, ou pour des motifs économiques. L'abolition doit être indépendante du salarié; elle ne doit viser que le poste, soit le travail précis qu'une personne ou plusieurs personnes exécutent.

L'abolition peut se faire lorsque le poste est vacant (art. 28:02), ce qui évite de procéder à des mises à pied ou des licenciements.

Lorsqu'un poste aboli est détenu par un salarié, celui-ci est affecté par une [mise à pied](#) ou un [licenciement](#) selon son statut d'emploi. Les salariés permanents jouissent de la [sécurité d'emploi](#).

Les salariés permanents et réguliers possédant douze (12) mois de service continu, qui sont affectés par une mise à pied, ont accès aux [règles de déplacement](#) (art. 35 et 36).

Lorsque plusieurs salariés occupent les mêmes postes et que l'Employeur désire abolir un ou plusieurs de ces postes, il doit d'abord licencier dans l'ordre suivant :

1. Les salariés temporaires;
2. Les salariés à l'essai, par ordre inverse de service continu;
3. Les salariés réguliers qui possèdent moins de douze (12) mois de service continu, par ordre inverse de service continu.

Une fois ces étapes appliquées, la mise à pied des salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu et des salariés permanents dans le poste déterminé par l'employeur se fait par ordre inverse de service continu en respectant l'ordre suivant :

1. Les salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu;
2. Les salariés permanents.

(art. 35:02)

Règles de déplacement

Les règles de déplacement s'appliquent uniquement aux salariés réguliers possédant douze (12) mois de service continu et aux salariés permanents lorsqu'ils sont affectés par une [mise à pied](#) (art. 35:03).

Le salarié affecté par une mise à pied peut se faire attribuer un poste vacant dans l'unité d'accréditation et dans la même région administrative. Le salarié ne peut pas refuser ce poste, sans quoi il serait considéré comme démissionnaire (art. 35:04). Si l'Employeur n'attribue pas de poste au salarié affecté par une mise à pied, celui-ci aura accès aux règles de déplacement.

Le refus d'une affectation équivaut à une démission (art. 35:04 et 36:05).

Règle générale de déplacement (à l'exception des analystes et techniciens classe principale)

	Où	Qui (salarié visé par le déplacement)	Conditions
1	Dans sa division	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
2	Dans une autre division	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
3	Dans sa catégorie d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Autre titre d'emploi - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
4	Dans une autre région administrative	Poste vacant	Le salarié permanent pourrait refuser cette mesure, mais il serait sur la liste de rappel (art. 36:08)
5	Aucun déplacement n'est possible	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à pied pour les salariés réguliers - Sécurité d'emploi pour les salariés permanents 	Sujet à la procédure de rappel

Règle de déplacement spécifique aux analystes et techniciens classe principale

	Où	Qui (salarié visé par le déplacement)	Conditions
1	Dans sa direction	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Même spécialité - Le moins de service continu 	
2	Dans sa division	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Même spécialité - Le moins de service continu 	
3	Dans sa direction	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Autre spécialité - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
4	Dans sa division	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Autre spécialité - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
5	Dans une autre division	<ul style="list-style-type: none"> - Même titre d'emploi - Autre spécialité - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
6	Dans sa division	<ul style="list-style-type: none"> - Autre titre d'emploi - Même catégorie - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
7	Dans une autre division	<ul style="list-style-type: none"> - Autre titre d'emploi - Même catégorie - Le moins de service continu 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifications requises - Exigences normales du poste
8	Dans une autre région administrative	Poste vacant	Le salarié permanent pourrait refuser cette mesure, mais il serait sur la liste de rappel (art. 36:08)
9	Aucun déplacement n'est possible	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à pied pour les salariés réguliers - Sécurité d'emploi pour les salariés permanents 	Sujet à la procédure de rappel

Mise à pied et droit de rappel

La mise à pied est une perte d'emploi temporaire durant laquelle le salarié maintient son lien d'emploi et possède un droit de rappel au travail durant une période déterminée. Au-delà de ce délai la mise à pied se transforme en [licenciement](#). Le salarié régulier possédant plus de douze (12) mois de service continu affecté par une mise à pied se retrouve sur la liste de rappel, pour une durée de 18 mois, que s'il n'a pas obtenu un poste par les [règles de déplacement](#) (art. 35:04 et 35:05). Le salarié permanent bénéficie de la [sécurité d'emploi](#).

Un préavis de deux (2) mois doit être donné au salarié affecté par une mise à pied (35:01).

Statut d'emploi	Durée du droit de rappel
Salarié permanent	Durée indéterminée rémunérée (art. 36:01 a)) ou 18 mois non rémunérés en cas d'incapacité d'accepter un déménagement (art. 36:08 b))
Salarié régulier possédant douze (12) mois de service continu	Dix-huit (18) mois, non rémunérés (art. 35:10)
Salarié régulier possédant moins de douze (12) mois de service continu, salarié à l'essai, salarié temporaire	Aucun droit de rappel, aucun droit de déplacement, licenciement

Licenciement

Le licenciement est la rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur pour des motifs économiques, organisationnels ou techniques, qui sont donc indépendants du salarié.

Aucun salarié permanent ne sera licencié par manque de travail (art. 36:01 a)). Le salarié régulier possédant plus de douze (12) mois de service continu qui est mis à pied ne sera licencié qu'à l'expiration de son droit de rappel de 18 mois (art. 35:10). Le salarié régulier possédant moins de douze (12) mois de service continu, le salarié à l'essai et le salarié temporaire seront licenciés si leur poste est aboli.

Sécurité d'emploi

Les salariés permanents ont accès à la sécurité d'emploi prévu à l'article 36 de la convention. La sécurité d'emploi offre plusieurs protections dont la garantie de ne pas être remercié par manque de travail (art. 36:01 a)), le droit au placement prioritaire sur des postes vacants (art. 36:02 et 36:07 a)), ainsi que le maintien du salaire en cas d'abolition de poste (art. 36:04). Pour bénéficier de ces protections, le salarié permanent doit accepter toutes les mesures prises par l'employeur (ex. déplacement, poste en temporaire en surcroît), sans quoi il sera considéré comme démissionnaire (art. 36:05).

Les salariés réguliers qui possèdent plus douze (12) mois de service continu n'ont pas la sécurité d'emploi, mais ils ont néanmoins accès aux règles de déplacement prévus à l'article 35. Si son poste est aboli, ce salarié pourra déplacer un salarié qui possède moins de service continu en fonction des règles prévues à la convention (art. 35:04 et 35:05). Contrairement au salarié permanent, le salarié régulier mis à pied n'aurait pas droit au maintien de son salaire et posséderait un droit de rappel limité à 18 mois.