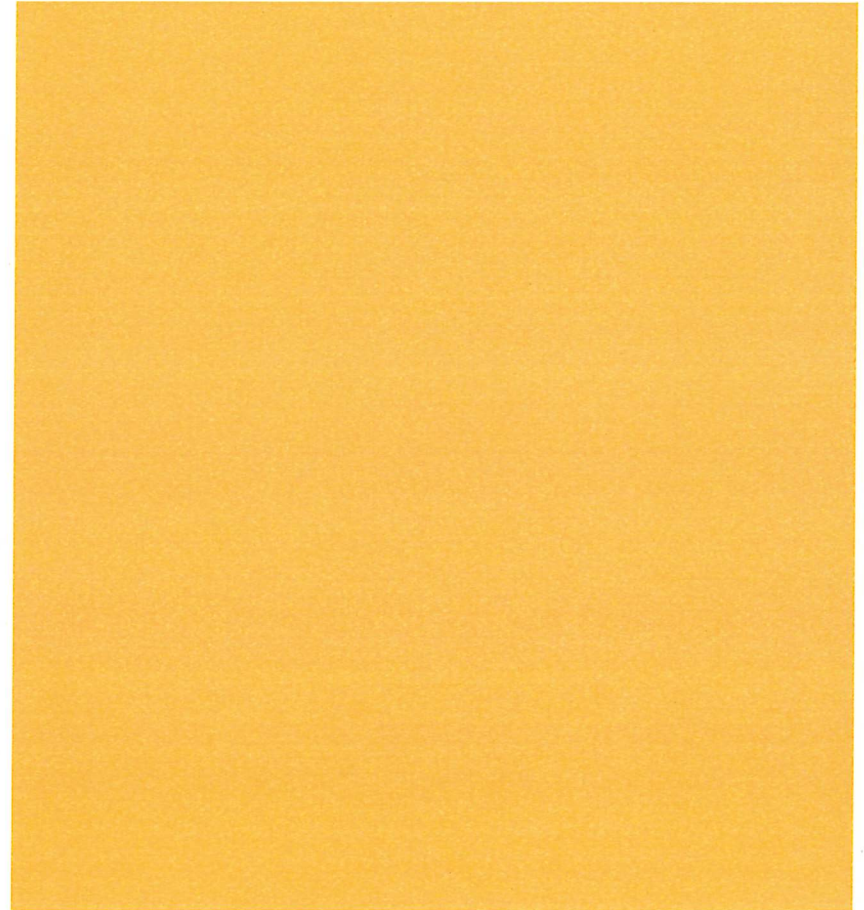


Scrum des gestionnaires

Septembre 2025



Ordre du jour

- **Accueil des participants**
- **Cibles Conseil du Trésor - Réduction des heures rémunérées**
- **Zone RH : Fixation des objectifs pour le PAR 25-26**
- **Période de questions**

Contexte

- Le Secrétariat du Conseil du Trésor a informé l'AMF en juin dernier de nouvelles cibles à atteindre en ce qui a trait aux heures rémunérées.
 - L'AMF est tenue, comme toutes les sociétés d'État, aux mesures de diminution des heures rémunérées. Elle doit ainsi se conformer et participer à l'effort collectif de réduction qui lui est demandé.
 - Le Plan de l'AMF est basé sur une analyse rigoureuse qui prend en considération plusieurs éléments pour minimiser les impacts sur les emplois, l'atteinte de notre mission et nos activités opérationnelles.
-
- Des échanges et questions soulevés par les secteurs mettent en lumière un besoin de communiquer à plus grande échelle dans l'organisation, la compréhension du plan et des actions à poser étant à géométrie variable
 - Une rencontre avec les syndicats a eu lieu: retour initialement positif, mais questions inévitables à venir. Le SPGQ soutient que certains employés souhaitent davantage de communication en regard des mesures retenues.
 - Des communications aux employés, via leur supérieur immédiat, sur les mesures actuelles (et celles à venir pour 26-27) est attendue afin d'assurer un message rassurant, harmonisé et surtout transparent.

Messages clés

--

Contexte et demandes du SCT

- La réduction de la taille de l'État est une préoccupation à l'heure actuelle:
 - comme l'a répété le premier ministre M. Legault lors de l'annonce du remaniement ministériel du 10 septembre
 - comme en témoignent certaines orientations récentes adoptées par le gouvernement ontarien ou encore le gouvernement actuel fédéral
- Le Secrétariat du Conseil du Trésor a informé l'AMF en juin dernier de nouvelles cibles à atteindre en ce qui a trait aux heures rémunérées.
- L'AMF est tenue, comme toutes les sociétés d'État, aux mesures de diminution des heures rémunérées. Elle doit ainsi se conformer et participer à **l'effort collectif** de réduction qui lui est demandé. Comme vous le savez, le gouvernement est engagé dans des efforts afin de réduire la taille de l'État et il est attendu que l'AMF participe à cet effort.

Messages clés (suite)

— Contexte et demandes du SCT (suite)

- **L'effort demandé vise surtout une réduction des heures rémunérées.** Une réduction budgétaire nous a été également demandée. Des mesures ont été identifiées afin de mitiger la réduction budgétaire.
- À la lumière des efforts demandés à certains ministères et autres organismes, nous constatons que l'effort qui nous est demandé **est raisonnable** dans le contexte et peut être mitigé par notre organisation, avec des choix ciblés et un bon plan.
- Il importe pour l'organisation d'identifier des **opportunités d'optimisation** afin que nous soyons en meilleure posture en termes de capacités de performance organisationnelle advenant des demandes supplémentaires de réduction de nos effectifs.

Messages clés

—

Plan d'action AMF

- Nous avons analysé les demandes du SCT et nous **avons considéré plusieurs éléments pour minimiser les impacts sur les emplois, l'atteinte de la mission de notre organisation et nos activités opérationnelles**. Il en va de la résilience du secteur financier et de la protection des consommateurs de produits financiers.
- En ce sens nous avons privilégié:
 - La fin de certains contrats d'occasionnels;
 - Le retrait en septembre 2025 de 13 postes qui avaient été ajoutés au budget et au plan d'effectif pour 25-26;
 - Des cibles de seuil maximal d'effectif et d'un taux d'inoccupation à respecter;
 - La poursuite des efforts pour mitiger et réduire le recours au temps supplémentaires.
- Ces mesures sont un levier additionnel à nos travaux liés aux opportunités d'optimisation et de réorganisation du travail pour faire les choses autrement, tel qu'inscrits dans le cadre du Plan stratégique 2025-2029.

Messages clés

—

Plan d'action AMF

Notre **plan d'action** comporte des éléments plus spécifiques :

- Respecter le taux global d'inoccupation actuel (pourcentage de postes vacants) comprenant le retrait de l'octroi des nouveaux postes accordés au budget 2025-26.
- Combler certains postes en cours de dotation et geler l'ensemble des autres postes vacants.
- Analyser le besoin ou les opportunités d'optimisation et/ou de réorganisation avant de combler un poste lors d'un départ d'un employé de l'AMF.
- Tenir compte des impacts entre secteurs lors d'affichage à l'interne.

Malgré les efforts prévus pour 2025-26, d'autres initiatives plus pérennes doivent être déployées afin d'atteindre la cible d'heures rémunérées pour 26-27.

Mesures retenues :

- Poursuivre le gel des embauches dès maintenant et permettre l'embauche lors d'un départ (maintien du nombre postes vacants au 30 juin)
- Maintenir l'orientation du maintien de vacances de certains postes (hormis lors d'un départ d'un employé)
- Maintien du taux global d'inoccupation à 8 % pour 2026-27.
- Maintien du niveau des heures supplémentaires en fonction des efforts de réduction déjà prévus.
- Ne pas dépasser un certain seuil d'effectif par secteur d'affaires à compter du 1^{er} avril 2026; seuils qui tiennent compte d'un impact différent selon les secteurs mission de l'organisation.
- S'assurer d'avoir une structure de postes pérenne en visant le moins de postes non budgétés.
- Autres initiatives ciblées tel que l'identification d'opportunité d'optimisation et de réorganisation du travail.

Messages clés

--

Plan d'action AMF 2026-27

Mesures de réduction des heures rémunérées

Foire aux questions et réponses destinée aux gestionnaires afin de les appuyer dans la communication des messages clés

MESSAGES GÉNÉRAUX

- La réduction de la taille de l'État est une préoccupation à l'heure actuelle:
 - comme l'a répété le premier ministre M. Legault lors de l'annonce du remaniement ministériel du 10 septembre
 - comme en témoignent certaines orientations récentes adoptées par le gouvernement ontarien ou encore le gouvernement actuel fédéral
- Le Secrétariat du Conseil du Trésor a informé l'AMF en juin dernier de nouvelles cibles à atteindre en ce qui a trait aux heures rémunérées.
- L'AMF est tenue, comme toutes les sociétés d'État, aux mesures de diminution des heures rémunérées. Elle doit ainsi se conformer et participer à l'effort collectif de réduction qui lui est demandé
- Nous avons analysé les demandes du SCT et nous avons considéré plusieurs éléments pour minimiser les impacts sur les emplois, l'atteinte de la mission de notre organisation et nos activités opérationnelles. Il en va de la résilience du secteur financier et de la protection des consommateurs de produits financiers.
 - L'effort demandé vise surtout les heures rémunérées %. En ce sens, nous avons privilégié la fin de certains contrats d'occasionnels et le retrait de postes qui avaient été ajoutés au budget au 1^{er} avril 2025.
 - Une réduction budgétaire nous a été également demandée. Des mesures ont été identifiées afin de mitiger la réduction budgétaire.
- Ces mesures sont un levier additionnel à nos travaux liés aux opportunités d'optimisation et de réorganisation du travail pour faire les choses autrement, tel qu'inscrits dans le cadre du Plan stratégique 2025-2029

MESSAGES SPÉCIFIQUES

- Notre plan d'action comporte des éléments plus spécifiques :
 - Respecter le taux d'inoccupation actuel (pourcentage de postes vacants) comprenant le retrait de l'octroi des nouveaux postes accordés au budget 25-26.
 - Comblent certains postes en cours de dotation et geler l'ensemble des autres postes vacants.
 - Analyser le besoin ou les opportunités d'optimisation et/ou de réorganisation avant de combler un poste lors d'un départ d'un employé de l'AMF.
 - Tenir compte des impacts entre secteurs lors d'affichage à l'interne.

Foire aux questions

1. Après la fin de certains contrats d'employés occasionnels, y aura-t-il d'autres vagues de licenciements ?

Nous devons nous adapter à la réalité gouvernementale actuelle et contribuer à l'effort collectif de la réduction de la taille de l'État. Pour l'année 25-26, la fin de certains contrats d'employés occasionnels, le gel d'embauche et la suppression de l'équivalent du nombre de postes qui ont été ajoutés au budget au 1er avril devraient nous permettre de rencontrer notre la cible révisée à la baisse de nos heures rémunérées pour l'année financière en cours 25-26.

Pour le moment, nous privilégions les efforts axés sur l'optimisation et l'organisation du travail. Dans ce contexte, nous devons fournir des efforts pour s'assurer de travailler la façon la plus optimale possible.

2. Pourquoi comblons-nous les postes déjà en dotation alors que procédons à la suppression de certains ou au non comblement de d'autres ?

Il revient à chaque secteur d'affaires d'analyser et d'identifier les postes devant être prioritairement comblés dans le respect du niveau maximal d'effectif qui lui est octroyé et du taux d'inoccupation qu'il doit maintenir. Nous analysons l'organisation du travail afin de répondre aux exigences opérationnelles de l'organisation.

3. Est-ce que les mesures déjà identifiées et à venir touchent l'ensemble des secteurs de l'AMF?

Une analyse complète et équitable a été réalisée pour l'ensemble de l'organisation et chaque secteur s'est vu octroyer des cibles de niveau maximal d'effectif et de taux d'inoccupation à respecter qui leur sont propres.

4. Est-ce que le personnel de l'AMF, dans son ensemble, sera informé de la situation via une communication générale ?

L'AMF a privilégié une stratégie de communication de proximité en regard des mesures retenues. Ainsi, nous sommes responsables de vous communiquer l'information et de répondre à vos questions à titre de gestionnaire, comme chaque secteur a un plan spécifique lié aux cibles à atteindre

5. Est-ce que des postes réguliers avec titulaire pourraient être supprimés dans le cadre de mesures à venir ?

Au cours des prochains mois, nous identifierons les mesures supplémentaires à mettre de l'avant puisque nous allons composer moins d'heures rémunérées qui nous sont octroyées pour l'année 2026-2027.

Comme toujours, l'AMF est soucieuse de minimiser les impacts pour les personnes, les équipes et les services. Cependant nous ne pouvons pas garantir qu'il n'y aura pas d'employés supplémentaires présentement à l'emploi de l'AMF qui seront touchés. Advenant une telle situation, l'AMF entend bien respecter les conditions de travail des employés qui seraient susceptibles d'être visés par une abolition de poste ou une fin de contrat.



6. Est-ce que vous prévoyez combler les départs à la retraite ?

Chaque secteur d'affaires doit maintenir un nombre maximal d'effectif en place et de postes vacants afin de rencontrer nos cibles de réduction pour 2025-2026. Lors d'un départ d'un employé pour tout motif, il reviendra à chaque secteur d'affaires d'analyser la nécessité de combler le poste ou sinon prioriser la dotation d'un autre poste vacant.

7. Bien que nous soyons autofinancés pourquoi devons-nous réduire nos heures rémunérées ?

La réduction de la taille de l'État requiert un effort collectif de tous les organismes liés au gouvernement, dont l'AMF, et n'est pas lié à notre mode de financement.

8. Étant donné que l'AMF cherche à réduire ou économiser sur les heures rémunérées, avez-vous envisagé la possibilité d'octroyer davantage d'horaire réduit en temps travaillé ?

Certains services doivent être maintenus, nous avons opté pour des mesures plus structurantes et en ce sens les orientations corporatives en ce qui a trait au recours à des horaires comprimés ou des aménagements de réduction de la semaine de travail n'ont pas été assouplis.

9. Comment prévoyez-vous répartir l'organisation du travail pour les postes non comblés et les licenciements ?

Nous sommes confiants de pouvoir mitiger les impacts globalement sur l'organisation. Pour les équipes qui seront impactées par des mesures de réduction des effectifs, il est entendu que des mesures visant l'ajustement de l'organisation du travail ainsi que la modulation des priorités et échéanciers, s'il y a lieu, seront envisagées.

10. Nous avons été informés, cet été, de limiter l'utilisation du temps supplémentaire comment prévoyez-vous gérer cette situation avec moins de ressource ?

Il est vrai que la réduction du recours au temps supplémentaires figure au chapitre des mesures privilégiées par notre organisation. Cependant, en aucun temps, le recours au temps supplémentaire n'est interdit s'il est nécessaire pour un employé de faire des heures supplémentaires afin de finaliser un dossier ou des tâches prioritaires ne pouvant être remises à plus tard. Conformément aux contrats de travail, vous devez obtenir l'aval de votre supérieur immédiat au préalable.