|  |
| --- |
| **Réinstallation d’une unité de travail*** Dans le cas où une unité de travail est réinstallée, les employés doivent être avisés par écrit and disposent d’une période de 6 mois pour décider s’ils acceptent d’être réinstallés avec leur poste.
* Si un employé décide de ne pas être transféré avec son unité, l’administrateur général peut offrir à l’employé une GOER ou accès aux options.

**NOTIFICATION DU STATUT D’EMPLOYÉ TOUCHÉ**Un employé nommé pour une période indéterminée reçoit la notification qu’il est POSSIBLE que ses services ne soient plus requis après une date précise en raison d’une situation de RE. |
| **NOTIFICATION OFFICIELLE D’UN STATUT DE RE**Un employé nommé pour une période indéterminée reçoit un avis écrit l’informant que ses services ne SERONT plus requis ou que la réinstallation de l’unité de travail a été approuvée. L’administrateur général (AG) doit établir si les employés seront considérés comme « excédentaires » ou « optants ». |

**Programme d’échange de postes**

L’employé peut participer à un Programme d’échange de postes pendant la période optante de 120 jours et pendant 12 mois supplémentaires si l'option A est sélectionnée.

**Employé optant – Aucune Garantie d’une offre d’emploi raisonnable**

**Employé excédentaire avec Garantie d’une offre d’emploi raisonnable**

**STATUT DE PRIORITÉ D’EMPLOYÉ EXCÉDENTAIRE**

L’employé reçoit une lettre lui accordant des droits de priorité excédentaire pour la nomination à d’autres postes dans la fonction publique. La personne conserve le statut d’employé excédentaire jusqu’à sa nomination à un autre poste d’une durée indéterminée, sa mise en disponibilité ou sa décision de démissionner.

**EMPLOYÉ OPTANT**

L’employé reçoit une lettre de l’AG et dispose de 120 jours pour choisir parmi 3 options.

* L’employé doit choisir une des trois options et ne peut pas la changer après l’avoir soumise.
* Si l’employé omet de choisir une option, l’option a) est réputée l’option choisie.

**Option A)** Période excédentaire de 12 mois pour obtenir une offre d’emploi raisonnable (OER) Le programme d’échange de postes s'applique également

\*Peut être prolongée par le reste de la période optante de 120 jours.

**Option C)** Indemnité d’études

Paiement comptant équivalent à la MST et remboursement maximal de 17 000 $ (se référer à l’entente sur le RE applicable) pour les frais de scolarité, le coût des livres et le matériel obligatoire, avec reçus.

**Option B)** Mesure de soutien à la transition (MST) – Paiement comptant fondé sur les années de service de l’employé au sein de la fonction publique.

**L’employé accepte une OER**

* S’il est nommé à un poste de niveau inférieur, le salaire est protégé jusqu’à sa nomination ou son déploiement à un poste dont le taux salarial maximal est équivalent à celui du poste excédentaire.
* S’il est nommé à un niveau inférieur, une priorité de réintégration pour une nouvelle nomination au niveau antérieur est fournie.
* Un recyclage peut être donné.

**L’employé refuse une OER**

* Mise en disponibilité, mais pas avant 6 mois à compter du début de la période excédentaire.
* Un avis de mise en disponibilité d’un mois est nécessaire.
* Priorité de personne mise en disponibilité pendant 1 an.
* Indemnité de départ calculée selon le barème de mise en disponibilité.

**L’employé démissionne – Option B ou C (i)**

* Sommes forfaitaires. Le montant comptant varie de 4 à 52 semaines de salaire (voir la convention collective ou la DRE).
* La gestion établit la date du départ.

**L’employé accepte une OER**

* S’il est nommé à un poste de niveau inférieur, le salaire est protégé jusqu’à sa nomination ou son déploiement à un poste dont le taux salarial maximal est équivalent à celui du poste d’excédentaire.
* S’il s’agit d’un niveau inférieur, une priorité de réintégration pour une nouvelle nomination au niveau antérieur est fournie.
* Au besoin, un recyclage est donné (Partie IV).

**C (ii) – L’employé demande un congé non payé (CNP) pour un maximum de 2 ans**

* Retarde la date du départ et accepte un CNP pendant qu’il fréquente un établissement d’enseignement – Remarque : Une preuve d’inscription doit être fournie dans les 12 mois après le début du CNP, sans quoi il est réputé avoir démissionné de la fonction publique et considéré comme mis en disponibilité aux fins de l’indemnité de départ.
* À la fin des 2 ans, l’employé est mis en disponibilité à moins qu’un emploi de remplacement ne soit trouvé et il obtient un statut de priorité de personne mise en disponibilité de 12 mois.

**Statut de priorité d’employé excédentaire**

L’employé reçoit une lettre lui conférant un droit de priorité d’employé excédentaire pour la nomination à d’autres postes dans la fonction publique

* Limite de 12 mois pour trouver une OER
* Une rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d’excédentaire peut être autorisée à un employé excédentaire qui offre de démissionner avant la fin de la période d’excédentaire de 12 mois.

**L’employé refuse une OER**

* Mis en disponibilité, mais pas avant 6 mois à compter de la date de début de la période d’excédentaire.
* Un avis de mise en disponibilité d’un mois est nécessaire.
* Priorité de personne mise en disponibilité pendant 1 an.
* .

**Aucune OER n’est reçue dans les 12 mois de la période d’excédentaire**

* L’avis de mise en disponibilité est donné au moins 1 mois avant la date de mise en disponibilité prévue.
* Priorité de personne mise en disponibilité pendant 1 an.