L'organigramme est fourni à titre d'information seulement.

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS
Le ministère détermine que les services offerts par un ou plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis à partir d'une certaine date en raison du manque de travail, de la suppression d'une fonction, d'une réinstallation dont l'employé ne veut pas être réinstallé ou de la diversification des modes d'exécution.

AVIS À L'EMPLOYEUR ET À L'AGENT NÉGOCIATEUR OU AUX AGENTS NÉGOCIATEURS
1. Secrétariat du Conseil du Trésor – Si au moins six employés sont touchés, au moins 4 jours ouvrables avant l'annonce à ceux-ci (alinéa 2.1.2).
2. Agents négociateurs – Au moins deux (2) jours avant l'annonce aux employés touchés (alinéa 2.1.3). La consultation avec les agents négociateurs doit se poursuivre tout au long du processus de RE (alinéa 1.1.12).

AVIS DE STATUT D'EMPLOYÉ TOUCHÉ
L'employé nommé pour une période indéterminée est avisé que ses services PEUVENT ne plus être requis ou que la réinstallation de son unité de travail a été approuvée.
Le ministère examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché (alinéa 1.1.38).

AVIS OFFICIEL DE SITUATION DE RE
L'employé nommé pour une période indéterminée reçoit un avis écrit l'information que ses services ne seront plus requis ou que la réinstallation de son unité de travail a été approuvée (avec copie des dispositions applicables de la Directive sur le réaménagement des effectifs) - (alinéa 1.1.6).

AVIS ÉCRIT DE RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL
Les employés disposent de six mois pour décider s'ils désirent déménager avec leur poste ou être traités comme s'ils étaient touchés par une situation de réaménagement des effectifs (article 3.1).

L'EMPLOYÉ DÉCIDE DE NE PAS ÊTRE RÉINSTALLÉ

L'EMPLOYÉ DÉCIDE D'ÊTRE RÉINSTALLÉ
La Directive sur la réinstallation intégrée du CNM s'applique.

Employé excédentaire avec – GARANTIE D'UNE OFFRE D'EMPLOI RAISONNABLE (GOER)

Employé optant – AUCUNE GARANTIE D'OFFRE D'EMPLOI RAISONNABLE (pas de GOER)

PROGRAMME D'ÉCHANGE DE POSTES
L'employé peut participer à un programme d'échange de postes pendant la période d'option de 120 jours.

PRIORITÉ D'EMPLOYÉ EXCÉDENTAIRE
L'employé reçoit une lettre lui donnant droit d'être nommé en priorité à d'autres postes dans la fonction publique (FP).
- L'employé conserve son statut d'employé excédentaire jusqu'à ce qu'il soit nommé à un autre poste d'une durée indéterminée, qu'il soit mis en disponibilité ou qu'il choisisse de démissionner.

EMPLOYÉ OPTANT
L'employé reçoit une lettre de son administrateur général et dispose de 120 jours pour choisir entre l'option a), b), ou c).
- L'employé doit choisir l'une des trois options et ne peut la changer une fois que son choix est donné.
- Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a).
- L'employé est inadmissible à l'option a), b) ou c) si une OER qui ne nécessite pas de réinstallation est faite pendant la période d'option et avant la réception du choix de l'employé par écrit.

L'EMPLOYÉ ACCEPTÉ UNE OER
- En cas de nomination à un poste de niveau inférieur, le salaire est protégé jusqu'à ce qu'il soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste duquel il a été déclaré excédentaire.
- De plus, en cas de nomination à un niveau inférieur, il y aura une priorité de réintégration pour une nomination au niveau antérieur.
- Le recyclage est fourni au besoin (Partie IV).

L'EMPLOYÉ REFUSE UNE OER
- Mis en disponibilité mais non avant six mois suivant le début de la période d'excédentaire
- Préavis de mise en disponibilité d'un mois requis
- Priorité de mise en disponibilité d'un an
- Indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension

OPTION A) PÉRIODE D'EMPLOYÉ EXCÉDENTAIRE DE 12 MOIS POUR TROUVER UNE OFFRE D'EMPLOI RAISONNABLE (OER)
*peut être prolongée de la période non utilisée de 120 jours

OPTION B) MESURE DE SOUTIEN À LA TRANSITION (MST).
Montant forfaitaire selon les années de service de l'employé au sein de la fonction publique.

OPTION C) INDEMNITÉ D'ÉTUDE
Montant forfaitaire équivalent à la MST plus un remboursement maximal de 10 000 $ pour les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu.

PRIORITÉ D'EMPLOYÉ EXCÉDENTAIRE
L'employé reçoit une lettre lui donnant droit d'être nommé en priorité à d'autres postes dans la fonction publique (FP).
- Période de 12 mois pour trouver une OER
- Exemption relative à la pension si l'employé est âgé entre 55 et 59 ans et qu'il compte au moins 10 années de services (n'a pas reçu d'OER et est mis en disponibilité).
- La rémunération en remplacement de la période excédentaire peut être autorisée si l'employé excédentaire offre de démissionner avant la fin de la période excédentaire de 12 mois.
- Le paiement forfaitaire est égal à la rémunération régulière pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire, jusqu'à un maximum de 6 mois.
- Le montant ne peut pas dépasser le montant que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b).
- Les fonctions de l'employé doivent cesser à la date de sa démission.
- L'employé est inadmissible à la rémunération en remplacement s'il a refusé une OER pendant la période excédentaire.
- A droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

L'EMPLOYÉ DÉMISSIONNE - Option B ou C (i)
Montant(s) forfaitaires(s). Le montant peut varier entre 4 et 52 semaines de salaire (voir la convention collective ou la DRE). Les employés comptant de 16 à 29 années de service ont droit au montant maximal.
- A droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.
- La direction fixe la date de cessation d'emploi.
- Ne peuvent être combinés à aucun autre montant prévu par la DRE ou l'ARE.
- A droit à 600 $ pour des conseils en placement et en planification financière (alinéa 6.3.6).
- Renonce à tout droit d'être renommé en priorité.
- Exemption relative à la pension si l'employé est âgé entre 55 et 59 ans et qu'il compte au moins 10 années de service (n'a pas reçu d'OER et est mis en disponibilité).

C (ii) – L'employé demande un congé sans solde pour une période maximale de 2 ans
- Reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour suivre une formation – À noter : une preuve d'inscription est requise dans les 12 mois suivant son départ en congé sans solde, sinon l'employé sera réputé avoir démissionné de la FP et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.
- Peut continuer à bénéficier des régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite en contribuant sa part et celle de l'employeur à ces régimes.
- À la fin de la période de 2 ans, l'employé est mis en disponibilité, sauf s'il a trouvé un autre emploi.
- Priorité de mise en disponibilité pendant 12 mois

L'EMPLOYÉ ACCEPTE UNE OER
- En cas de nomination à un poste de niveau inférieur, le salaire est protégé jusqu'à ce qu'il soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur à celui du poste duquel il a été déclaré excédentaire.
- De plus, en cas de nomination à un niveau inférieur, il y aura une priorité de réintégration pour une nomination au niveau antérieur.
- Le recyclage est fourni au besoin (Partie IV).

L'EMPLOYÉ REFUSE UNE OER
- Mis en disponibilité mais non avant six mois suivant le début de la période d'excédentaire
- Préavis de mise en disponibilité d'un mois requis
- Priorité de mise en disponibilité d'un an
- Indemnité de départ au taux en vigueur à la mise en disponibilité
- Aucun montant forfaitaire ni aucune exemption relative à la pension

L'employé n'a reçu aucune OER dans les 12 mois de la période excédentaire
Avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue de la mise en disponibilité.

PRIORITÉ DE MISE EN DISPONIBILITÉ
L'employé reçoit une lettre lui donnant droit d'être nommé en priorité à d'autres postes dans la fonction publique (FP) pendant un an à compter de la mise en disponibilité.
Le cas échéant, il est admissible au recyclage, à la protection salariale ou à la priorité de réintégration.