LES MESURES DE STABILITÉ D'EMPLOI

AGESSS

Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux

Service des affaires juridiques, ressources humaines et formation – 30 avril 2015

TABLE DES MATIÈRES

L’avis d’intention de procéder à une réorganisation administrative 3
La période de réajustement des effectifs 3
L’avis d’abolition de poste et le choix d’option 4
L’option du replacement dans le secteur 5
L’option du départ du secteur - l’indemnité de fin d’emploi 9
L’option du départ du secteur - le congé de préretraite et la retraite 11

Toute reproduction d’une partie quelconque du présent document par quelque procédé que ce soit est strictement interdite sans l’autorisation écrite de l’auteur.

L'AVIS D'INTENTION DE PROCÉDER À UNE RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE

D'entrée de jeu, veuillez noter que les seules conditions afin de bénéficier des mesures de stabilité d'emploi sont : être titulaire d'un poste (nomination permanente et non en intérim) et avoir complété sa période de probation.

Par l'entremise d'un écrit et au moins 120 jours à l'avance, l'employeur avise les cadres dont les postes sont touchés par le nouveau plan d'organisation, de son intention de procéder à une réorganisation administrative. Cet avis est transmis :

a) à l'association de cadres concernée ;
b) au représentant local de l'association ;
d) au cadre visé.

LA PÉRIODE DE RÉAJUSTEMENT DES EFFECTIFS

Suite à la réception de l'avis d'intention de réorganisation administrative, vous continuez à assumer vos fonctions. Toutefois, si vos tâches ne sont plus disponibles, l'employeur devrait vous permettre de débuter les activités du programme de transition de carrière et vous libérer avec solde.

Pendant cette période, l'employeur a deux (2) obligations à respecter :

1. L'employeur a l'obligation de consulter les cadres concernés sur les mesures à prendre afin de réduire ou d'éviter les abolitions de postes. Lors de cette consultation, nous vous suggérons de demander à l'employeur de vous fournir le nouvel organigramme, le profil des nouveaux postes conformément à la politique locale de gestion sur la dotation des postes en vigueur à l'établissement, de même que la description de tâches de chaque poste.

2. L'employeur a également l'obligation de replacer le ou les cadres concernés **sur un poste de cadre correspondant aux critères suivants** : l'expérience, la formation, les exigences normales du poste à combler et la prestation hebdomadaire de travail au moins égale à celle du poste d'origine.

   Dès la réception de l'avis d'intention de réorganisation administrative, l'employeur peut, à tout moment, vous replacer sur un poste qui répond aux critères ci-haut mentionnés. Contrairement à la croyance populaire, l'employeur n'a pas à attendre la fin de la période de 120 jours pour vous replacer.

   L'employeur devrait procéder à la dotation des postes selon la politique locale de gestion en vigueur. Il peut également proposer directement un poste à un cadre. La façon de procéder à la dotation des postes pourrait d'ailleurs faire l'objet de discussions dans le cadre du processus de consultation ci-haut mentionné. Sachez que vous disposez d'un délai de 15 jours pour rendre votre décision à votre employeur à l'effet d'accepter ou de refuser un tel poste. Dans un tel cas, nous vous invitons à consulter un conseiller en ressources humaines de l'AGESSS avant de transmettre votre décision à votre employeur. Advenant le cas où le poste proposé par l'employeur correspond aux critères mentionnés précédemment, vous ne pouvez le refuser. À cet égard, veuillez noter que la classe salariale du poste offert n'est pas un motif de refus.

   Vous pouvez refuser d'être replacé à un poste non cadre, c'est-à-dire un poste syndiqué ou syndicable non syndiqué, ou à un poste de cadre comportant une prestation de travail inférieure à celle que vous occupiez.

Lors de votre replacement (nomination sur votre nouveau poste au sein du CISSS), l'employeur devrait :

- Vous confirmer par écrit vos conditions de travail, à savoir le titre d'emploi, la date d'entrée en fonction, de même que la classe salariale dudit poste. Advenant le cas où la classe salariale n'était pas déterminée à la date de votre nomination, l'employeur devrait vous confirmer par écrit une classe salariale temporaire avec la mention « en cours de révision », de même que préciser qu'au terme du processus de révision, la nouvelle classe salariale s'appliquera rétroactivement à la date de votre nomination. À cet égard, nous vous rappelons que tout poste de cadre intermédiaire comportant une classe salariale de 16 et plus doit avoir fait l'objet d'une validation par le MSSS. Ainsi, vous nous suggérons de demander à votre employeur s'il a procédé à cette validation et demander une copie de la lettre du MSSS confirmant la classe salariale du poste.

  Si le poste sur lequel vous êtes replacé est un poste de classe salariale moindre, l'article 104.1 du décret 1218-96 prévoit le versement d'un montant forfaitaire représentant la totalité de la différence salariale durant 36 mois à compter du replacement, les 2/3 la quatrième année, et le 1/3, la cinquième année. Également, il est important de rappeler que le montant forfaitaire est considéré à titre de salaire admissible aux fins du calcul de la rente de retraite, conformément aux dispositions prévues au régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

- Vous remettre une description de tâches à jour et signée par le supérieur immédiat.

- Suite à votre replacement, votre ancien poste serait réputé aboli et le processus de réorganisation sera complété. Vous n'aurez pas accès à un choix d'option.

L'AVIS D'ABOLITION DE POSTE ET LE CHOIX D'OPTION

Au terme du processus ci-haut décrit et uniquement si vous n'êtes pas replacé, l'employeur devrait vous envoyer un avis d'abolition de poste conformément à l'article 94 du décret 1218-96, et ce, au minimum quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'envoi de l'avis d'intention de réorganisation administrative. À la réception de l'avis d'abolition, vous aurez alors trente (30) jours pour faire un choix d'option entre :

- Le replacement dans le secteur;
- L'indemnité de fin d'emploi;
- Le congé de préretraite et retraite.

Vous devrez signifier votre choix d'option par écrit à votre employeur, sinon, vous serez présumé avoir choisi le replacement dans le secteur. Le choix d'option retenu prend effet à la date prévue d'abolition de votre poste. Vous trouverez à l'annexe 1 du présent document les modèles de lettre pour chaque choix d'option.

Le choix d'option retenu prend effet à la date prévue d'abolition de votre poste. Si vous êtes en invalidité, en congé de parental, en congé sans solde ou en congé à traitement différé, votre choix d'option prendra effet à l'expiration de l'invalidité ou du congé.

L’OPTION DU REPLACEMENT DANS LE SECTEUR

Si vous choisissiez cette option, vous bénéficierez des dispositions suivantes :

- Vous maintiendrez votre statut de gestionnaire, votre salaire évolutif et l’ensemble de vos conditions de travail prévues au décret 1218-96 pour une période équivalente à 36 mois.

- À moins de raisons valables, vous devrez accepter de fournir les services demandés par votre employeur dans des fonctions d’encadrement qui tiennent compte de votre formation, de votre expérience et, le cas échéant, de votre plan de replacement.

- Vous devrez vous engager dans la recherche d’un poste où vous replacer.

- Vous aurez accès à des services professionnels en transition de carrière comprenant notamment des activités d’accueil, d’aide-conseil, d’évaluation de potentiel, de soutien à l’élaboration de votre plan de replacement, à la recherche d’emploi et à l’orientation vers des postes disponibles. Ces services sont offerts par une firme externe et sont aux frais de l’employeur.

- Vous devrez établir, dans les trois (3) mois de la date d’abolition de votre poste, votre plan de replacement et le soumettre pour approbation à votre employeur. Vous trouverez à l’annexe 2 du présent document un modèle de plan de replacement. L’employeur doit rendre une décision dans les 20 jours de la réception du plan de replacement ou vous demander, par écrit, une prolongation de ce délai pour une période maximale de 40 jours.

  Ce plan peut notamment comprendre : des sessions de formation et des stages d’études, des prêts de service chez un autre employeur, le replacement à un poste de syndiqué ou de syndicable non syndiqué et des périodes congés sans solde.

- Les prêts de service chez un autre employeur octroyés en vertu de l’article 95 du règlement précité, de même que les congés sans solde octroyés en vertu de l’article 100 dudit décret sont inclus dans la période de replacement.

- Les congés en vertu du régime des droits parentaux, les congés sans solde autorisés par l'employeur en vertu de la politique locale de gestion en vigueur à l’établissement, de même que les périodes d’invalidité de plus de trois (3) semaines suspendent l’écoulement de la période de replacement.

- Vous devrez prendre les vacances que vous avez accumulées au cours de la période de référence précédente, et ce, pour toute la durée de la période de replacement, à défaut de quoi elles seront présumées écoulées.

- En tout temps pendant la période de replacement, vous devrez accepter un poste de cadre offert par votre employeur s’il répond aux critères suivants :

  1. Le poste comporte une prestation hebdomadaire de travail qui n’est pas inférieure à celle du poste que vous occupiez ;
  2. Vous possédez bien sûr la formation et l’expérience requise pour ledit poste ;
  3. Le poste est conforme à votre plan de replacement.

- Advenant le cas où vous étiez replacé chez votre employeur à un poste de cadre de classe supérieure, vous pourriez être retourné en replacement si, pendant la période des six (6) mois qui suit votre replacement, votre employeur constatait qu'il n'était plus opportun de retenir vos services dans ce poste.

- Si vous étiez replacé chez un autre employeur, vous pourriez être soumis à une période d'essai d'au plus 12 mois (à ne pas confondre avec une période de probation) et vous pourriez être retourné en replacement chez votre employeur d'origine si pendant la période d'essai, l'employeur ne jugeait plus opportun de retenir vos services.

- Si vous avez accepté d'être replacé sur un poste syndiqué ou syndicable non syndiqué, sachez que vous pourrez, sous réserves de certaines modalités, continuer de bénéficier du régime collectif d'assurance du personnel d'encadrement et du RRPE.

- À n'importe quel moment pendant votre période de replacement, vous aurez la possibilité de modifier votre choix et d'opter pour « l'indemnité de fin d'emploi » ou « le congé de préretraite et retraite ».

- Si vous êtes replacé à plus de 50 kilomètres par voie routière, de votre port d'attache et de votre résidence, sachez que vous aurez droit au remboursement des frais de déménagement et d'aménagement temporaire. Ces frais seront à la charge de votre employeur.

LA RÉMUNÉRATION D'UN CADRE REPLACÉ

Advenant que vous soyez replacé sur un poste comportant une rémunération inférieure à celle de votre poste d'origine, vous aurez droit à des mesures salariales compensatoires, sous réserve de certaines modalités.

Nous vous rappelons que tout montant forfaitaire reçu en vertu de ces mesures salariales est considéré à titre de salaire admissible aux fins du calcul de la rente de retraite, conformément aux dispositions prévues au régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

Voici le tableau des mesures salariales applicables :

Le cadre replacé dont le salaire est diminué suite à un replacement :	**Mesures salariales compensatoires**
a) Le nouveau poste (cadre, syndiqué ou syndicable non syndiqué) comporte une classe salariale ou une échelle salariale moindre sans diminution de la prestation hebdomadaire de travail :	• La différence entre le nouveau et l'ancien salaire vous sera versée sous forme de montant forfaitaire jusqu'au terme de la période de trois (3) ans qui suit la date de l'abolition de votre poste. Les ajustements annuels de salaire (notamment la progression pour rendement satisfaisant et le redressement des classes salariales) seront applicables, le cas échéant, tant sur l'ancien que le nouveau salaire. • Pour la quatrième année, les deux tiers (2/3) de la différence vous seront versés. • Pour la cinquième année, le tiers (1/3) de la différence vous sera versé.
b) Si votre replacement se fait dans les 18 premiers mois de votre période replacement dans un poste comportant une prestation de travail inférieure à celle de votre poste d'origine :	• Vous ne recevrez que le salaire de votre nouveau poste au prorata des heures de ce poste.
c) Si votre replacement se fait dans les 18 premiers mois de votre période de replacement, dans un poste comportant une prestation de travail **et** une classe salariale inférieure à celles de votre poste d'origine :	• Les mesures prévues au point a) vous seront appliquées au prorata des heures de votre nouveau poste.
d) Si votre replacement se fait après les 18 premiers mois de votre période de replacement dans un poste comportant une prestation de travail inférieure à celle de votre poste d'origine :	Toute la différence entre le nouveau et l'ancien salaire vous sera versée sous forme de montant forfaitaire jusqu'au terme de la période de trois (3) ans qui suit la date de l'abolition de votre poste, à la condition de respecter les modalités suivantes :

	• Vous devrez conclure une entente avec l'employeur prévoyant que vous ne pourrez refuser de fournir les services demandés pour la différence entre le nombre d'heures de votre poste d'origine et le nombre d'heures de votre nouveau poste; • Vous devrez poser obligatoirement votre candidature à tout poste de cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué correspondant à votre formation, à votre expérience et comportant une prestation de travail au moins égale à celle de votre poste d'origine.
e) Si votre replacement se fait après les 18 premiers mois de votre période de replacement, dans un poste comportant une prestation de travail inférieure à celle de votre poste d'origine, avec ou sans diminution de la classe salariale **et** dont vous avez choisi de ne pas conclure l'entente prévue au point d) :	• Vous ne recevrez que le salaire de votre nouveau poste au prorata des heures de ce poste.

SI VOUS N'ÊTES PAS REPLACÉ À LA FIN DE LA PÉRIODE DE REPLACEMENT

Si vous n'êtes pas replacé au terme de la période de 36 mois, vous serez mis à pied par votre employeur, sans autre compensation. Vous aurez droit au versement d'un montant équivalent aux vacances annuelles accumulées qui n'ont pas été prises.

L’OPTION DU DÉPART DU SECTEUR - L’INDEMNITÉ DE FIN D’EMPLOI

Si vous choisissiez cette option, vous bénéficierez des dispositions suivantes :

- Vous recevrez une indemnité dont le montant équivaut à quatre (4) mois de salaire par année de service continu, incluant le service à titre de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non syndiqué, chez un ou plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic. Toutefois, le minimum de cette indemnité est de six (6) mois de salaire et le maximum est de 12 mois de salaire.

  La base du calcul de cette indemnité est le salaire que vous receviez à la date de l’abolition de votre poste ou de votre changement de choix.

- Pour bénéficier de cette indemnité, vous devrez vous engager, par écrit, à ne pas occuper de poste dans les secteurs public et parapublic pendant une période deux (2) fois plus longue que la durée à laquelle correspond l’indemnité de fin d’emploi. Toutefois, si vous occupiez déjà un autre poste chez un même ou chez plusieurs employeurs différents, vous pourrez continuer à occuper ces autres postes tout en bénéficiant de l’indemnité de fin d’emploi liée au poste aboli.

  La notion des « secteurs public et parapublic » réfère à l'ensemble des établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, de la fonction publique (ministères et organismes dont le personnel est régi par la Loi sur la fonction publique), de même que des commissions scolaires et des collègues publics d'enseignement général et professionnel.

- Puisqu’il y a rupture du lien d’emploi entre vous et votre employeur dès l’abolition de votre poste, vous cesserez de cotiser à votre régime collectif d’assurance et au RRPE.

- Vous aurez droit au remboursement des vacances annuelles accumulées et de toute autre banque de congés, le tout en surplus de l’indemnité de fin d’emploi.

- La séquence obligatoire de versement est la suivante :

  1) Elle est d’abord versée sous forme d’une allocation de retraite transférable dans un instrument de retraite (REER), payable dans les 30 jours de la date de votre départ. Ainsi, vous pourrez transférer un montant correspondant à 2 000 $ par année de service effectuée avant 1996.

  2) Le solde résiduel de l’indemnité est ensuite versé sous forme de cotisation obligatoire à votre régime de retraite pour compenser la réduction actuarielle, advenant qu’une telle réduction vous était applicable. Dans un tel cas, la compensation est versée afin de permettre une rente de retraite sans réduction actuarielle.

  3) L’excédent est enfin versé sous forme d’allocation de retraite additionnelle en deux (2) versements égaux : le premier dans les 30 jours de la date de départ et le second le 15 janvier de l’année suivante, sous réserve d’une entente contraire entre les parties.

  Afin de bien comprendre la séquence, nous avons élaboré trois (3) exemples de versement d’une indemnité de fin d’emploi :

	SYLVIE, *42 ANS* Chef du service du génie biomédical. Max. classe 14, 81 097 $ A travaillé à temps complet du 1er janvier 1991 au 31 mars 2015, soit plus de 24 années de service. Elle quitte les secteurs public et parapublic afin d'aller travailler pour une entreprise du secteur privé. Elle recevra une indemnité de fin d'emploi[1] de 81 097 $.	***PIERRE****, 60 ANS* Chef en centre jeunesse-réadaptation. Max. classe 13, 76 610 $ A travaillé, à temps complet, du 12 août 1979 au 31 mars 2015, soit plus de 36 années de service. Il décide de quitter à la retraite et de recevoir une indemnité de fin d'emploi de 76 610 $.	***NATHALIE****, 57 ANS.* Chef d'unité de soins infirmiers. Max. classe 16, 90 873 $ A travaillé, à temps complet, du 16 février 1987 au 31 mars 2015, soit plus de 28 années de service. Elle décide de quitter à la retraite et de recevoir une indemnité de fin d'emploi[1] de 90 873 $. Sa rente de retraite sera réduite parce qu'elle n'a pas atteint les critères d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle.
Elle est **d'abord** versée sous forme d'allocation de retraite transférable dans un instrument de retraite, payable dans les trente (30) jours de la date de départ[2]. ***N.B.: Un montant additionnel pourrait aussi être transféré dans la marge REÉR personnelle disponible.***	Calcul du montant transférable [3] : 5 x 2 000 $ = 10 000 $ Le montant transférable est de 10 000 $.	Calcul du montant transférable [3] : 17 x 2 000 $ = 34 000 $ Le montant transférable est de 34 000 $.	Calcul du montant transférable [3] : 9 x 2 000 $ = 18 000 $ Le montant transférable est de 18 000 $.
Elle est **ensuite** versée sous forme de cotisation obligatoire de l'employeur au régime de retraite du cadre pour compenser la réduction actuarielle qui lui est applicable, le cas échéant[4].	Pas admissible à la retraite. Donc, aucune réduction à compenser.	Admissible à la retraite **sans** réduction actuarielle.	Admissible à la retraite **avec** réduction actuarielle. Le coût de la compensation de la réduction actuarielle est déterminé par la CARRA. Aux fins de l'exemple, présumons que le coût de la compensation est de 35 000 $.
L'excédent est **enfin** versé sous forme d'allocation de retraite additionnelle en deux versements égaux: le premier dans les trente (30) jours de la date de départ et le second le quinze (15) janvier de l'année suivante, sous réserve d'une entente contraire entre les parties[5].	Le montant excédentaire de 71 097 $ sera réparti en deux versements égaux. 1er versement dans les 30 jours: 35 548,50 $ 2ième versement le 15 janvier 2016: 35 548,50 $	Le montant excédentaire de 42 610 $ sera réparti en deux versements égaux. 1er versement dans les 30 jours: 21 305 $ 2ième versement le 15 janvier 2016: 21 305 $	Le montant excédentaire de 37 873 $ sera réparti en deux versements égaux. 1er versement dans les 30 jours: 18 936.50 $ 2ième versement le 15 janvier 2016: 18 936,50 $

1. L'indemnité de fin d'emploi est de 4 mois par année de service, minimum de 6 mois, et de 12 mois maximum (article 116 du décret 1218-96 et de l'article 119.1 du projet de loi 10);
2. Le versement se fait par l'employeur directement au fiduciaire du REER;
3. 2 000 $ par année de service avant 1996 et un supplément de 1 500 $ avant 1989 si l'employeur n'a pas participé à un régime de retraite. Advenant le cas où la date de cessation d'emploi survient en début d'année, voire même le 1er janvier, celle-ci sera considérée comme étant une année de service aux fins de calcul fiscal;
4. Pour un tel cas, la compensation est versée afin de permettre une rente de retraite sans réduction actuarielle;
5. Selon la *Loi de l'impôt sur le revenu* et la *Loi sur les impôts*, l'excédent est considéré comme une allocation de retraite et est totalement imposable.

L’OPTION DU DÉPART DU SECTEUR - LE CONGÉ DE PRÉRETRAITE ET LA RETRAITE

Pour avoir droit à ce choix d’option, vous devez être âgé d’au moins 50 ans. Si vous choisissiez cette option, vous bénéficierez des dispositions suivantes :

- Vous aurez droit à un congé de préretraite correspondant à 12 mois de salaire, au terme duquel vous devrez prendre votre retraite. Si vous êtes à temps partiel, vous bénéficierez de ce congé au prorata des heures effectuées au cours des 12 derniers mois précédant la date d’abolition de votre poste.

  Vous pourrez étaler votre congé de préretraite sur une période maximale de 36 mois. Toutefois, toutes périodes de replacement et d’avant préretraite qui auront précédé le congé de préretraite viendront réduire la période d’étalement afin que la somme de toutes ces périodes n’excède pas 36 mois.

  Par exemple, un gestionnaire qui bénéficie d’une période d’avant préretraite de 6 mois pourrait étaler, à sa discrétion, son congé de préretraite de 12 mois de salaire sur une période maximale de 30 mois.

  Advenant l’étalement de votre congé de préretraite, vous serez alors considéré en congé sans solde pour la partie non rémunérée. Si l’étalement représente un congé sans solde partiel de 20 % et moins d’un temps complet, vous pourrez cotiser au RRPE comme si vous étiez au travail à temps complet. Si la partie sans solde est supérieure à 20 % d’un temps complet, vous pourrez procéder au rachat de cette partie afin qu’elle soit reconnue aux fins du calcul de votre rente de retraite.

- Vous pourriez retarder d’au plus 12 mois le début de votre congé de préretraite par le biais d’une période « d’avant préretraite ». **Cette décision vous appartient.** Vous auriez alors à établir avec votre employeur un plan d’utilisation, c’est-à-dire de définir des mandats que vous réaliseriez pendant cette période pour votre employeur. Ainsi, en combinant la période d’avant préretraite au congé de préretraite, vous bénéficierez de 24 mois de salaire.

  Pendant la période d'avant préretraite, vous devrez écouler les vacances que vous aurez accumulées pendant la période de référence précédente. Les vacances que vous aurez accumulées pendant votre année d'utilisation vous seront versées lors de votre départ à la retraite.

- Durant votre congé de préretraite, vous maintiendrez votre participation au RRPE et à votre régime collectif d’assurance. Toutefois, vous n’aurez plus droit aux régimes d’assurance salaire.

- Pour bénéficier de cette option, vous devrez vous engager, par écrit, à ne pas occuper un autre poste dans les secteurs public et parapublic pendant toute la durée de votre congé de préretraite, de même que pendant les vingt-quatre (24) mois suivants la date de votre prise de retraite.

- Si vous occupiez déjà un autre poste chez un même ou chez plusieurs employeurs différents, vous pourrez continuer à occuper ces autres postes tout en bénéficiant du congé de préretraite lié au poste aboli.

- Si vous décidiez de quitter à la retraite avant l’écoulement de votre congé de préretraite, vous auriez droit de recevoir l’indemnité de fin d’emploi selon le quantum prévu pour cette option, le tout plafonné à 12 mois de salaire.

Annexe 1

Modèle de lettre pour l'option du replacement dans le secteur

Le _____

Monsieur/Madame _____
Directeur(trice) général(e)
NOM DE L'ÉTABLISSEMENT
_____
_____ (Québec) _____

Objet : Abolition de mon poste de cadre au _____ 201_
Choix d'option: replacement dans le secteur

Monsieur/Madame,

La présente fait suite à votre lettre du _____ 201_, dans laquelle vous m'informiez de l'abolition de mon poste de _____, effectif en date du _____201_.

Ainsi, je vous informe de ma décision de choisir l'option du « replacement dans le secteur » prévue aux articles 95 et suivants du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96).

Conformément au troisième alinéa de l'article 94 dudit règlement, mon choix d'option entre en vigueur le _____ 201_.

Je vous prie d'accepter, Monsieur/Madame, mes salutations distinguées.

Nom du/de la cadre
Adresse résidentielle

C.c. : AGESSS (mlavoie@agesss.qc.ca)
DRHCAJ

Modèle de lettre pour l'option de l'indemnité de fin d'emploi

Le _____ 20__

Monsieur/Madame_____
Directeur(trice) général(e)
NOM DE L'ÉTABLISSEMENT
_____
_____ (Québec) _____

Objet : Abolition de mon poste de cadre au _____ 201_
Choix d'option: indemnité de fin d'emploi

Monsieur/Madame,

La présente fait suite à votre lettre du _____ 2015, dans laquelle vous m'informiez de l'abolition de mon poste de _____, effectif en date du _____201_.

Ainsi, je vous informe de ma décision de choisir le « départ du secteur » et d'opter pour « l'indemnité de fin d'emploi » prévue aux articles 116 et suivants du règlement précité, le tout effectif en date du _____ 201_, conformément au troisième alinéa de l'article 94 dudit règlement.

Considérant ce qui précède, je vous informe que mon indemnité de fin d'emploi sera de ____ mois de salaire. Les modalités de versement de mon indemnité seront les suivantes :

- _____ $ dans un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER), duquel je suis la bénéficiaire, suivant la règle de l'allocation de retraite, soit 2 000$ par année de service effectué auprès de l'employeur (Gouvernement du Québec) pour la période de _____ à 1995;

- **[Facultatif]** _____ $ dans un REER duquel je suis la bénéficiaire;

- _____$ versé sous forme de cotisation obligatoire à mon régime de retraite pour compenser la réduction actuarielle;

- l'excédent de mon indemnité de fin d'emploi, totalisant _____ $, me sera versé en 2 versements égaux de _____ $, le premier le _____ 2015 et le second le 15 janvier 201_.

Par ailleurs, il est entendu que ma banque de vacances annuelles accumulée au _____ 201_ me sera versée intégralement sur ma dernière paie, le tout sujet aux déductions usuelles.

Tel que prévu à l'article 119 du règlement précité, je m'engage à ne pas occuper un poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué dans les secteurs public et parapublic pendant une période de ___ mois suivant la date de l'abolition de mon poste.

Je vous prie d’accepter, Monsieur/Madame, mes salutations distinguées.

Nom du/de la cadre
Adresse résidentielle

c. c. : AGESSS (mlavoie@agesss.qc.ca)
DRHCAJ

Modèle de lettre pour l'option du congé de préretraite et retraite

Le _____ 20__

Monsieur/Madame _____
Directeur(trice) général(e)
NOM DE L'ÉTABLISSEMENT
_____
_____ (Québec) _____

Objet : Abolition de mon poste de cadre au _____ 201_
Choix d'option: congé de préretraite et retraite

Monsieur/Madame,

La présente fait suite à votre lettre du _____ 201_, dans laquelle vous m'informiez de l'abolition de mon poste de _____, effectif en date du _____201_.

Ainsi, je vous informe de ma décision de choisir le « départ du secteur » et d'opter pour « le congé de préretraite et retraite » prévu aux articles 121 et suivants dudit règlement, le tout effectif en date du _____ 201_, conformément au troisième alinéa de l'article 94 dudit règlement.

Mon congé de préretraite débutera le _____ 201_, et se terminera le _____ 201_, soit la date à laquelle je prendrai ma retraite. Le montant total qui me sera versé équivaut à 12 mois de mon salaire à la date de l'abolition de mon poste, redressé le cas échéant.

[Facultatif] De plus, pour la période du _____ 201_ au _____ 201_, je bénéficierais de la période d'avant préretraite prévue à l'article 121 du règlement précité. À cet égard, je suis disponible afin de discuter d'un plan d'utilisation, le cas échéant.

Tel que prévu à l'article 122 du règlement précité, je m'engage à ne pas occuper un poste de cadre, de hors-cadre, de syndiqué ou de syndicable non-syndiqué dans les secteurs public et parapublic pendant toute la durée de mon congé de préretraite et pour une période de 24 mois suivant la date de la prise de ma retraite.

En terminant, conformément aux conseils de mon Association, j'exerce mon choix d'option sous réserve de mes droits et recours et de ceux de mon Association. Ainsi, la présente constitue un avis de mésentente en vertu de l'article 130.1 du règlement précité contestant la légalité des modifications apportées à mes conditions de travail par l'Arrêté ministériel n^{o} 2015-003 du 23 mars 2015, de même que l'interprétation et l'application des articles 135 et 136 de la *Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales* (Loi 10), qui sont entrés en vigueur le 1er avril 2015.

Je vous prie de recevoir, Monsieur/Madame, mes salutations distinguées.

Nom du/de la cadre
Adresse résidentielle

c. c. : AGESSS (mlavoie@agesss.qc.ca)
DRHCAJ

Annexe 2

Modèle de plan de replacement

IDENTIFICATION

NOM : Madame / Monsieur _____
ÉTABLISSEMENT : CSSS de _____

POSTE OCCUPÉ : Chef d'unité en soins infirmiers

DATE D'ABOLITION DU POSTE : Le _____

FORMATION : Madame/Monsieur est détenteur (trice) d'un baccalauréat ès sciences de la santé de l'Université de Montréal. Il (elle) a complété également un certificat en gestion à la même institution d'enseignement.

HISTORIQUE DE CARRIÈRE :

1979-1981	Infirmier(ère) bachelier(ère) à _____
1981-2014	Chef d'unité en soins infirmiers. Spécialités : _____
2015 à ce jour	Gestionnaire en stabilité d'emploi

IDENTIFICATION DES MARCHÉS ET DES POSTES CIBLÉS :

Suite aux différentes évaluations personnelles et professionnelles et en tenant compte de ses intérêts, goûts et aspirations, Madame/Monsieur vise trois catégories de postes, soit :

- Un poste de cadre dans un service de _____ dans une organisation située à une distance d'au plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière soit de son port d'attache ou de sa résidence.

- Un poste de conseiller(ère) clinique auprès de professionnels et d'intervenants, de préférence en soins infirmiers dans les milieux suivants : centre hospitalier, CSSS de la région, ressources d'hébergement privées ou publiques.

SECTION 2 - PLAN D'ACTION DU/DE LA CADRE:

Compte tenu du choix de replacement exprimé par le/la cadre à la suite de l'abolition de son poste, celui-ci/celle-ci s'engage à :

- Rechercher activement un poste où se replacer et à ce titre, soumettre sa candidature à des postes qui respectent les critères énumérés à la section 1;

- Accepter un prêt de services dans un autre établissement du réseau de la santé et des services sociaux à la condition que ce prêt de services tienne compte de la formation et l'expérience et de ses perspectives de replacement tout en lui permettant d'augmenter ses possibilités de replacement;

- À informer périodiquement son employeur des démarches effectuées en vue de son replacement;

- À prendre ses vacances annuelles, après entente avec son supérieur immédiat, selon le calendrier établi.

SECTION 3 – SUPPORT OFFERT PAR L'EMPLOYEUR :

Afin d'accroître les possibilités de replacement du/de la cadre, l'employeur s'engage à :

- Offrir des services de transition de carrière au/à la cadre auprès d'une firme externe notamment en matière de recherche d'emploi;
- Utiliser les services du/de la cadre dans des fonctions correspondantes à son expérience et à sa formation et qui lui permettront d'accroître son employabilité;
- Collaborer à la réalisation du plan de replacement du/de la cadre en lui permettant notamment de participer à un programme de formation qui pourraient accroître son employabilité;
- Libérer le/la cadre pour des stages, des prêts de services, des contrats temporaires relatifs au présent plan de replacement;
- Défrayer les frais de scolarité des cours de perfectionnement ainsi que les frais de déplacement engagés par le/la cadre, en tenant compte de sa politique de formation et des sommes allouées annuellement pour le perfectionnement des cadres;
- Permettre au/à la cadre de bénéficier d'un congé sans solde pour occuper un emploi dans le réseau de la santé ou des services sociaux ou dans une organisation associée au réseau de la santé et des services sociaux.

Le présent plan de replacement pourra être révisé au besoin.

Conformément au *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96), les parties concernées conviennent du présent plan de replacement.

Pour l'employeur,

_____
MONSIEUR, DIRECTEUR GÉNÉRAL

Date : _____

Le/la cadre,

_____
MADAME/MONSIEUR

Date :_____

C.c. : AGESSS (mlavoie@agesss.qc.ca)