

AIDE-MÉMOIRE RÉORGANISATIONS ADMINISTRATIVES

Pour vous aider à mieux comprendre
vos conditions de travail.



AGESSS

Association des gestionnaires
des établissements de santé
et de services sociaux

Aide-mémoire

Réorganisations administratives

Les dispositions concernant les réorganisations administratives sont prévues aux articles 77 à 128.1 du [Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux \(décret 1218-96\)](#).

ÉLÉMENTS IMPORTANTS

«Réorganisation administrative» : une opération administrative résultant de l'effet d'une Loi, d'une décision du ministre, d'un employeur ou des employeurs concernés et comportant une ou des abolitions de postes de cadres; il peut s'agir notamment d'une fusion d'employeurs, d'une intégration d'un ou de plusieurs employeurs à un autre, d'un regroupement d'employeurs, d'une mise en commun des ressources d'encadrement ou des services de plusieurs employeurs, d'un regroupement d'unités administratives d'un employeur ou d'une fermeture d'un employeur ([art.3](#));

La décision de procéder à une réorganisation administrative est un droit de direction. Aussi, sauf dans des situations exceptionnelles, la décision ne peut pas faire l'objet d'un recours ([art. 77.1](#));

Les dispositions concernant les mesures de stabilité d'emploi ([art. 77 à 128.1](#)) s'appliquent à un gestionnaire, titulaire d'un poste de cadre (permanent et non en intérim), ayant complété sa période de probation et qui n'est pas visé par une entente de préretraite progressive; En fonction des faits spécifiques du dossier, un gestionnaire en intérim, en période de probation ou visé par une entente de retraite progressive pourrait tout de même bénéficier de certains droits - recommandation de communiquer avec la DAJRT pour toute question.

RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE IMPLIQUANT UN SEUL EMPLOYEUR

Point de départ ([art. 92](#))

- ✓ Avis écrit de 120 jours – transmis à l'AGESSS, aux représentants locaux et aux gestionnaires concernés.

Aide-mémoire

Réorganisations administratives

Période de réajustement des effectifs (art. 93)

- ✓ Consultation obligatoire avec les cadres concernés et les représentants locaux.
 - ✓ Remplacement obligatoire dans un autre poste de gestion :
 - ◆ La prestation de travail est au moins équivalente;
 - ◆ Il possède la formation et l'expérience requise (si disponible);
 - ◆ Obligation du gestionnaire d'accepter ledit poste.
 - ✓ Remplacement d'un gestionnaire en invalidité, congé parental, etc. : entre en vigueur au terme de l'absence.
-

Abolition du poste (art. 94)

- ✓ Si le gestionnaire n'est pas remplacé, un avis écrit confirmant l'abolition de son poste doit lui être transmis 30 jours avant la date de l'abolition;
-

Choix du gestionnaire après abolition (art. 94)

- ✓ Remplacement dans le secteur (36 mois);
 - ✓ Indemnité de fin d'emploi (maximum 12 mois de salaire);
 - ✓ Congé de préretraite de 12 mois (possibilité d'ajouter un 12 mois d'utilisation).
-

Prise d'effet du choix (art.94)

- ✓ Le choix prend effet à la date de l'abolition du poste ou au terme de l'absence du gestionnaire, le cas échéant (invalidité, congé parental, etc.);

Aide-mémoire

Réorganisations administratives

REPLACEMENT DANS LE SECTEUR

Généralités (Art. 95 à 114)

- Durée de 36 mois (les conditions de travail du poste d'origine sont maintenues pendant cette période);
- Invalidité et congé parental sont des absences exclues de la période de remplacement;
- Si le gestionnaire n'est pas remplacé au terme des 36 mois – mise à pied et inscription dans la banque de cadres en disponibilité pour 24 mois

Obligations de l'employeur

- L'employeur doit maintenir les conditions de travail du gestionnaire;
- L'employeur doit faciliter le remplacement du gestionnaire (ex : services en transition de carrière);
- Lorsque disponible, l'employeur doit offrir en « priorité » au gestionnaire en remplacement, un poste de cadre correspondant à sa formation et son expérience.

Obligations du gestionnaire

- Participer aux services de transition de carrière fournis par l'employeur;
- Fournir le travail requis par l'employeur;
- Établir avec l'employeur un « plan de remplacement » dans les trois premiers mois :
 - Voir [articles 97-98](#).
- S'engager dans la recherche d'un poste de cadre;
- Accepter le remplacement à un poste de cadre correspondant à sa formation et son expérience (en cas de refus – possibilité de mise à pied);



***Aucune disposition à jour en fonction de la réalité de Santé Québec concernant les limites géographiques au remplacement (communiquez avec la [DAJRT](#) si vous avez des questions spécifiques à ce sujet).**

REPLACEMENT DANS LE SECTEUR (Suite)

Gestionnaire remplacé (art. 104 et suivants)

- ✓ Maintien salarial 3 premières années à 100 %, 4e année au 2/3 de la différence et 5e année 1/3 de la différence;
- ✓ Possibilité de maintenir les assurances des cadres si remplacement comme non-cadre ([art. 32](#));
- ✓ Frais de déménagement si remplacement à plus de 50 km;
- ✓ Indemnité de 3 mois de salaire si remplacement à plus de 150 km;
- ✓ Possibilité d'être retourné en remplacement si remplacement à un poste de cadre ayant une classe salariale supérieure au poste d'origine n'est pas concluant (durant les 6 premiers mois).

Aide-mémoire

Réorganisations administratives

DÉPART DU SECTEUR

INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI	CONGÉ DE PRÉRETRAITE
Correspond à 4 mois de salaire par année de service continu (minimum 6 mois et maximum 12 mois);	Gestionnaire doit être admissible à la retraite (avec ou sans pénalité) à la fin du congé;
Notion de service continu et secteur public et parapublic (art. 3 et 116)	« Congé » de 12 mois. Possibilité de retarder la prise d'effet du congé d'une période d'un maximum de 12 mois (période d'utilisation). Le gestionnaire doit convenir avec l'employeur d'un plan d'utilisation si le congé de préretraite est retardé;
Rupture du lien d'emploi à la date de l'abolition du poste puis versement selon une séquence déterminée avec l'employeur (doit respecter les normes fiscales en vigueur) : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Ex : 1 versement dans les 30 jours puis en 2e versement l'année suivante, transfert dans REER, etc.); ◦ Engagement à ne pas revenir travailler dans le secteur public ou parapublic pour une durée correspondante au double de l'indemnité (ex : indemnité de 12 mois – engagement d'une durée de 24 mois). 	Maintien du lien d'emploi et de toutes les conditions de travail (ex : retraite et assurance – sauf assurance salaire);
	Possibilité de quitter plus tôt à la retraite et de recevoir le résiduel du congé en indemnité de fin d'emploi;
	Possibilité d'étaler le congé pour maintenir le lien d'emploi pour un maximum de 36 mois suivant l'abolition du poste;
	Engagement à ne pas revenir travailler dans le secteur public ou parapublic pour une durée de 24 mois suivant la prise de la retraite.



DES QUESTIONS? CONTACTEZ-NOUS!

- 450-651-6000 ou
1-800-361-6526, poste 2016
- dajrt@agesss.qc.ca
- Pour utiliser le formulaire de demande de services de notre site Web, scannez le code QR.



COORDONNÉES

Association des gestionnaires des établissements
de santé et de services sociaux
601, rue Adoncour, bureau 101
Longueuil (Québec) J4G 2M6



AGESSS.QC.CA

