

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Date d'entrée en vigueur: 22 avril 2002

Origine: Service des ressources humaines

Remplace/amende: B-6

Numéro de référence: HR-4

PORTÉE

La présente directive s'applique à l'ensemble du personnel permanent de l'Université, sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente.

DÉFINITION

Pour les fins de la présente directive, la définition suivante s'applique:

«Employé mis en disponibilité»: employé bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste prévu à l'effectif a été aboli.

MODALITÉS

Les modalités suivantes s'appliquent afin d'assurer aux employés mis en disponibilité un traitement équitable. Tout département ou service ayant déterminé un besoin de changement organisationnel demande conseils et assistance aux Ressources humaines.

1. Avant que la restructuration ne soit entamée, l'employé mis en disponibilité est avisé suffisamment à l'avance que son poste est aboli.
2. L'Université fait tout son possible pour réaffecter l'employé mis en disponibilité à un poste pour lequel il est qualifié. Selon certaines conditions préétablies, l'Université assure à ses frais le recyclage de l'employé mis en disponibilité.
3. Tout employé mis en disponibilité qui ne peut être affecté à un nouveau poste ou à un poste vacant et qui n'opte pas pour une démission accompagnée d'une indemnité de cessation d'emploi doit accepter:
 - a. d'occuper un poste temporairement vacant dans la mesure où il satisfait aux exigences de l'emploi;
 - b. d'être affecté à un surcroît de travail ou à un projet spécial.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Page 2 de 2

4. Un employé mis en disponibilité a la priorité pour tout poste vacant ou nouvellement créé dont l'échelon équivaut à celui de son ancien poste.
5. S'il refuse un poste permanent, tout employé mis en disponibilité est considéré comme démissionnaire.
6. Tout employé mis en disponibilité affecté à un nouveau poste doit effectuer un stage probatoire d'une période de cent vingt (120) jours de service ininterrompu voir la politique – *Stage probatoire et période d'essai* ([HR-7](#)).
7. Si au cours du stage probatoire, l'employé n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences de son nouveau poste, il reprend le statut d'«employé mis en disponibilité»
8. D'un commun accord avec l'Université, un employé mis en disponibilité peut renoncer à son droit à la sécurité d'emploi et recevoir une indemnité de départ en compensation.
9. Tout employé mis en disponibilité affecté à un poste dont la rémunération est inférieure à celle du poste aboli conserve le même salaire jusqu'à ce que le salaire du nouveau poste soit égal ou supérieur au salaire perçu au moment de sa réaffectation.
10. Si l'employé mis en disponibilité n'a pas été réaffecté à un poste permanent deux ans après l'abolition de son poste, il est placé sur une liste de rappel au travail pour une période de un an sans rémunération. Si à la fin de ladite période, il n'a toujours pas trouvé de poste permanent, l'Université met fin une fois pour toute à leur relation de travail.
11. Cette directive ne s'applique pas en cas d'urgence financière reconnue.