

18.04 Une réprimande, une suspension ou un congédiement peut faire l'objet d'un grief, et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

ARTICLE 19 – ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

19.01 À moins de stipulations contraires, les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'à la personne salariée permanente autre que celle en stage de formation pour plus de trois (3) mois.

19.02 À moins de stipulations contraires expressément prévues dans cet article, le terme ancienneté signifie la durée du service continu d'une personne salariée depuis la date de son dernier embauchage.

19.03 A) L'ancienneté s'acquiert après une période de stage de six (6) mois de service à l'emploi de la Direction. Une fois complétée, la période de stage est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté. Lorsque la personne salariée temporaire obtient un poste permanent, le calcul de l'ancienneté rétroagit à la date de sa nomination.

B) Priorisation dans le cas d'égalité entre des personnes salariées

Afin de départager le rang d'ancienneté ou de durée de service, en cas d'égalité entre des personnes salariées lors de la dotation d'un poste, la Direction procède selon la méthode convenue entre les parties et en présence d'un représentant du Syndicat.

19.04 La personne salariée temporaire n'accumule pas d'ancienneté et sa durée de service comme personne salariée temporaire ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté. La durée de service à titre de personne salariée temporaire sert aux fins de dotation de poste.

19.05 Le temps passé par la personne salariée visée par les présentes depuis la date de son dernier embauchage au service d'une coopérative d'électricité, d'un réseau de

distribution ou d'une centrale dont la Direction ferait l'acquisition est considéré comme ayant été passé au service de la Direction. Ces dispositions ne valent que pour la personne qui est à l'emploi des organismes susdits et qui est embauchée par la Direction au moment de l'acquisition totale ou partielle de ces organismes.

19.06 Toute personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- A) si elle est renvoyée pour cause ;
- B) si elle quitte volontairement son emploi ;
- C) si elle est mise à pied pour plus de un (1) an ;
- D) si, étant mise à pied depuis moins de un (1) an, elle est rappelée au travail et néglige de donner une réponse à la Direction dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel ou ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai déterminé par la Direction est plus étendu ;
- E) si elle s'absente du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant dix (10) jours.

19.07 Poste de niveau B

- A) Sous réserve des stipulations de cet article, le critère suivant s'applique dans les cas de transfert, mutation, rétrogradation : parmi les personnes salariées en mesure de répondre aux exigences normales du poste vacant, l'ancienneté prévaut.
- B) La Direction accepte le fardeau de la preuve de l'incapacity d'une personne salariée de répondre aux exigences normales du poste qui lui est refusé.
- C) Dans l'appréciation de la compétence des personnes candidates qui ont subi un examen à la suite de leur participation à un cours de perfectionnement donné par la Direction, celle-ci ne retient pas comme critère déterminant de compétence les résultats de l'examen.