



DÉPARTEMENT : Services – Communications – Marketing – Partenariats  
OBJET : FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA  
MEMBRES : Conseil d'administration – CA  
DATE : Le jeudi 20 juin

## FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA

### **CONTEXTE :**

Le 5 juin 2018, nous apprenons par courriel que M. Éric Corbeil, technicien multimédia, serait en arrêt de travail pour une durée de deux (2) à quatre (4) semaines avec un retour progressif au travail.

Suite à une tentative d'un retour progressif, nous avons été informés, par un autre courriel de sa part, d'un autre arrêt de travail.

M. Éric Corbeil est toujours en arrêt de travail et cette situation nous a positionné à effectuer un appel d'offres pour une agence spécialisée en numérique et développement en programmation multimédia.

Nous sommes en contrat de service avec l'agence Hoffman depuis octobre 2018, car nous avons plusieurs plateformes d'inscription ainsi que commandes en ligne à mettre à jours et/ou activer !

Ce processus de briefing avec l'agence nous a mis devant une évidence que nos outils en ligne étaient désuets et non protégés avec un «codage» dépassé !

L'impartition de ce service à l'agence HOFFMAN afin de maintenir l'arrêt de travail de ce dernier, a créé un \*morcellement budgétaire des opérations multimédia qui a engendré un dépassement des coûts !

\*Voir tableau ANALYSE DU FOURNISSEUR HOFFMAN.



DÉPARTEMENT : Services – Communications – Marketing – Partenariats  
OBJET : FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA  
MEMBRES : Conseil d'administration – CA  
DATE : Le jeudi 20 juin

## **FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA... SUITE**

### **PROPOSITION @ DISCUTÉE :**

De plus, avec la collaboration de l'agence Hoffman nous avons tenté de remplacer temporairement M. Éric Corbeil, soit par une personne nouvellement graduée ou un stagiaire, mais tous nos efforts ont été sans succès étant donné la description des tâches ainsi que la grille salariale offerte !

Dans le but d'assurer le fonctionnement de toutes les plateformes multimédia du RSEQ afin de maintenir un niveau adéquat des différents services en ligne sans dépassement des coûts d'opération, nous recommandons l'abolition du poste de technicien multimédia en date du 30 juin 2019.

Cette modification à l'organigramme, nous offrira une certaine latitude financière nécessaire afin de poursuivre les différentes mises à jour des plateformes multimédia.

De plus, une planification annuelle attaché à un budget d'opération incluant une banque d'heure, nous permettra d'assurer que le service en ligne soit conforme aux normes d'aujourd'hui ainsi que suivre l'évolution technologique du marché !



DÉPARTEMENT : Services – Communications – Marketing – Partenariats  
OBJET : FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA  
MEMBRES : Conseil d'administration – CA  
DATE : Le jeudi 20 juin

## **FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA... SUITE**

### **PROPOSITION À DISCUTÉE - SUITE :**

Suivant la clause 3.5 du contrat d'embauche de travail de Éric Corbeil au RSEQ, voici l'indemnité de départ en lien avec son contrat de travail :

1. M. Éric Corbeil a été embauché le 7 octobre 2007
  - a. Ce qui lui donne exactement onze (11) ans et huit (8) mois de service au RSEQ.
  - b. Selon la clause 3.5 - B : Une semaine de salaire par année de service :
    - i. Douze (12) années de service multiplié par une (1) semaine de travail
  - c. Aussi, selon la clause 3.5 – B : Neuf (9) semaines s'ajoute pour dix (10) années de service et plus.
    - i. Douze (12) semaines plus neuf (9) semaines égal 21 semaines de salaires à titre indemnité de départ.
    - ii. Ce qui représente 1,75 semaine de salaire pour les douze (12) années de service.



DÉPARTEMENT : Services – Communications – Marketing – Partenariats  
 OBJET : FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA  
 MEMBRES : Conseil d'administration – CA  
 DATE : Le jeudi 20 juin

## FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA... SUITE

### **PROPOSITION À DISCUTÉE - SUITE :**

#### ***CONTRAT DE TRAVAIL DE ÉRIC CORBEIL***

3.5) L'employeur peut également résilier unilatéralement le présent contrat pour tout autre motif que ceux identifiés au paragraphe précédent en donnant à l'employé qui a complété sa probation, le préavis écrit suivant :

A) Employés ayant moins de trois (3) ans de service continu

| Service continu | Semaines de préavis |
|-----------------|---------------------|
| 6 mois à 1 an   | 2 semaines          |
| 1 an à 3 ans    | 4 semaines          |

B) Employés ayant trois (3) ans de services continu et plus

Compte tenu de la loyauté que requière trois (3) ans de service continu ou plus, l'employeur en reconnaissance de cette loyauté et dans le but d'éviter tout litige convient avec l'employé qui accepte, qu'il lui donnera un préavis équivalent à:

Une semaine par année de service à laquelle s'ajoute:

- 3 à 5 ans : 3 semaines
- 5 à 7 ans : 5 semaines
- 7 à 10 ans : 7 semaines
- 10 ans et plus : 9 semaines

Le préavis total d'un employé ne peut en aucun cas excéder trente (30) semaines.

3.6) L'employeur pourra remplacer tout préavis écrit de fin d'emploi en tout ou en partie, en versant à l'employé une indemnité en salaire équivalente à la période non couverte par le préavis écrit.



DÉPARTEMENT : Services – Communications – Marketing – Partenariats  
OBJET : FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA  
MEMBRES : Conseil d'administration – CA  
DATE : Le jeudi 20 juin

## **FICHE SYNTHÈSE – ABOLITION DE POSTE – MULTIMÉDIA... SUITE**

### **PROPOSITION À DISCUTÉE – SUITE :**

#### ***CONTRAT DE TRAVAIL DE ÉRIC CORBEIL***

- 3.7) L'employé convient que toute fin d'emploi réalisée conformément à la présente section a effectivement pour but d'empêcher tout litige à venir pouvant découler de sa fin d'emploi et ce, dans la mesure où l'employeur respecte les obligations fixées aux paragraphes 3.5 et 3.6. L'employé reconnaît que le versement du préavis prévu ou de l'indemnité en tenant lieu constitue un délai de congé raisonnable et suffisant. Conséquemment, l'employé donne quittance finale et définitive à l'employeur à l'égard de toute réclamation découlant de l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*.
- 3.8) Lorsque le préavis est travaillé et que l'employé démissionne au cours de ce délai, l'employeur convient de lui verser la demie des sommes encore dues à son départ; lorsque le préavis est, selon 3.6 en tout ou en partie versé sous forme d'indemnité, ces sommes demeurent payables même si l'employé obtient rapidement un nouvel emploi.

### **CONCLUSION :**

Selon Me Jean-François Martin de DHC Avocats, l'indemnité de départ est raisonnable eu égard au Code civil du Québec et respecte la loi sur les normes du travail. Mais, toutefois, il y a toujours possibilité recours à moins d'une signature de quittance proposée, avec délicatesse, à M. Éric Corbeil.