

Procédure administrative : *Discipline progressive des membres du personnel* **Numéro :** *PA – 6.019*

Catégorie : *Ressources humaines* **Pages :** *5*

Approuvée : *le 4 janvier 2010* **Modifiée :** *le 4 avril 2016*

1. Préambule

Le Conseil scolaire catholique Providence (le « Conseil ») préconise la discipline progressive pour corriger les comportements fautifs des membres du personnel et éviter qu'ils se reproduisent, sous réserve des exceptions dues aux circonstances, à la nature ou à la gravité des comportements ou tout autre motif pertinent.

2. Définitions

2.1 Mesures disciplinaires

Il s'agit de mesures imposées dans le but de corriger un comportement fautif d'un membre du personnel. Les mesures disciplinaires n'incluent pas les tentatives du superviseur de régler à l'amiable les infractions mineures aux règles de conduite.

2.2 Comportement fautif

Le comportement fautif se manifeste notamment lorsqu'un membre du personnel ne se conforme pas aux règles ou aux normes de conduite inhérentes aux fonctions et aux responsabilités du poste qu'il occupe, aux lois, aux règlements, aux conventions collectives ou aux conditions d'emploi, selon le cas, aux politiques, aux attentes, aux procédures ou aux directives administratives du Conseil.

3. Rôle

3.1 Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines est responsable d'assurer la cohérence et la rigueur du processus disciplinaire au sein du Conseil.

3.2 Superviseur

Le superviseur représente le premier niveau d'autorité patronale. Il est celui qui amorce normalement le processus disciplinaire et en assure le suivi. Il peut, sous réserve des modalités de la présente procédure administrative et des dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi applicables, imposer une réprimande verbale ou écrite à un membre du personnel, après avoir consulté, lorsqu'approprié, le directeur des ressources humaines ou toute personne désignée par celui-ci.

3.3 Cadre responsable

Le cadre responsable représente le deuxième niveau d'autorité patronale. Il peut, sous réserve des modalités de la présente procédure administrative et des dispositions de la convention collective applicable, le cas échéant, imposer la suspension d'un membre du personnel ou toute autre mesure disciplinaire jugée appropriée, à l'exception de la rétrogradation, la mutation ou le congédiement, après avoir consulté, lorsqu'approprié, le directeur des ressources humaines ou toute personne désignée par celui-ci. Le cadre responsable s'entend habituellement du surintendant de l'éducation, du surintendant adjoint de l'éducation ou du surintendant des affaires.

3.4 Directeur général

Le directeur général peut imposer toute mesure disciplinaire jugée appropriée, incluant la rétrogradation, la mutation ou le congédiement d'un employé, sauf si une disposition de la Loi confie ce pouvoir aux membres élus du Conseil.

À moins que les dispositions de la Loi confient aux membres élus du Conseil le pouvoir de congédier ou d'imposer toute autre mesure disciplinaire, la décision du directeur général est définitive et représente le plus haut niveau d'autorité patronal.

Si une disposition de la Loi confie aux membres élus du Conseil le pouvoir de congédier ou d'imposer une autre mesure disciplinaire à un membre du personnel, le directeur général peut recommander à ceux-ci le congédiement ou une autre mesure disciplinaire, et ce selon les dispositions prévues à la Loi ainsi qu'aux conventions collectives ou aux conditions d'emploi applicables.

3.5 Conseil

Lorsqu'une disposition de la Loi confie aux membres élus du Conseil le pouvoir de congédier ou d'imposer une autre mesure disciplinaire à un membre du personnel, les membres élus du Conseil représentent le dernier niveau d'autorité patronale.

Dans un tel cas, le Conseil peut autoriser, sous réserve des modalités de la Loi, de la présente procédure administrative et des dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi applicables, le congédiement d'un membre du personnel ou habiliter le directeur général à imposer une autre mesure disciplinaire jugée appropriée.

3.6 Autre

Si la personne visée par la mesure disciplinaire occupe un poste visé aux paragraphes 3.2, 3.3 ou 3.4 de cette procédure administrative, alors le processus disciplinaire est enclenché à partir du prochain niveau d'autorité patronale conformément à cette politique.

4. Objectifs

4.1 Règlement à l'amiable

Le Conseil entend corriger et prévenir les comportements fautifs par des mesures basées sur la discipline progressive. Toutefois, à la discrétion de la personne responsable de l'imposition de la mesure disciplinaire, le membre du personnel en cause peut être avisé verbalement du comportement jugé inacceptable et de celui qui est acceptable, sans pour autant enclencher le processus disciplinaire.

Dans un tel cas, cette mesure corrective n'est pas consignée au dossier du membre du personnel. Elle constitue une démarche de mentorat dans le but de venir en aide au membre du personnel.

Un tel règlement à l'amiable n'empêche pas l'imposition d'une mesure disciplinaire relativement au même type de comportement en cas de récidive.

4.2 Mesures disciplinaires

L'objectif du processus disciplinaire est d'obtenir la correction d'un comportement fautif ou de mettre fin à l'emploi, selon les circonstances.

5. Modalités administratives

5.1 Dès l'amorce du processus disciplinaire, le membre du personnel dispose des droits de représentation prévus à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.2 Avant d'imposer des mesures disciplinaires, la ou les personnes responsables de l'imposition de la mesure disciplinaire peuvent rencontrer, si elles le jugent opportun et sous réserve des dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi applicables, le membre du personnel visé afin de lui permettre de donner sa version des faits.

5.3 Processus de discipline progressive

Les mesures disciplinaires sont imposées graduellement selon le principe de la discipline progressive. Les étapes peuvent être répétées selon la nature, la gravité et la fréquence du comportement fautif ou compte tenu de tout autre facteur jugé pertinent. Toutefois, la personne responsable de l'imposition de la mesure disciplinaire peut autoriser une dérogation au principe de la discipline progressive ou imposer d'autres mesures disciplinaires selon sa compétence, sous réserve des dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi applicables, compte tenu de la gravité ou de la nature du comportement fautif et de tout autre facteur jugé pertinent.

5.4 Première étape : réprimande verbale

La réprimande verbale constitue la mesure disciplinaire minimale pouvant être imposée à la suite d'un comportement fautif d'un membre du personnel. Une lettre confirmant l'imposition d'une réprimande verbale est consignée au dossier de l'employé.

5.5 Deuxième étape : réprimande écrite

La réprimande écrite constitue la deuxième forme de discipline pouvant être imposée à la suite du comportement fautif d'un membre du personnel.

5.6 Troisième étape : suspension sans rémunération, rétrogradation ou mutation à un autre poste

La suspension sans rémunération, la rétrogradation ou la mutation à un autre poste constitue la troisième forme de discipline pouvant être imposée à la suite du comportement fautif d'un membre du personnel. La durée et le degré de la mesure disciplinaire sont déterminés en fonction de la gravité et de la nature du comportement fautif, des circonstances et de tout autre facteur jugé pertinent. Le membre du personnel est avisé par écrit de la décision.

Nonobstant ce qui précède, lorsque les dispositions de la Loi confient aux membres élus du Conseil le pouvoir d'imposer la mesure disciplinaire jugée appropriée, le membre du personnel est avisé par écrit qu'une recommandation sera présentée aux membres du Conseil, de la nature de la mesure disciplinaire recommandée ainsi que des raisons au soutien de celle-ci. Le membre du personnel est aussi informé de la façon dont il pourra communiquer sa version des faits aux membres du Conseil, le cas échéant, avant que ceux-ci prennent une décision sur la recommandation, selon les dispositions prévues à la Loi.

5.7 Quatrième étape : congédiement

Le congédiement constitue l'ultime mesure disciplinaire pouvant être imposée au membre du personnel qui a un comportement fautif. Cette mesure est invoquée lorsque le comportement fautif rompt définitivement le lien de confiance nécessaire au maintien de l'emploi, lorsque le comportement fautif est suffisamment sérieux pour justifier une telle mesure compte tenu des circonstances ou lorsque le membre du personnel n'a pas réussi à corriger son comportement fautif malgré l'imposition de mesures disciplinaires progressives.

Lorsque le directeur général juge qu'il y a un motif valable de congédiement, il met fin à l'emploi de l'employé, et ce selon les dispositions prévues à la Loi et aux conventions collectives ou conditions d'emploi applicables. L'employé est avisé par écrit des raisons du congédiement.

Lorsque les dispositions de la Loi confient aux membres élus du Conseil le pouvoir d'imposer le congédiement, le membre du personnel est avisé, par écrit, qu'une recommandation de fin d'emploi sera présentée aux membres du Conseil ainsi que des raisons au soutien de celle-ci. Le membre du personnel est également informé de la façon dont il peut communiquer sa version des faits aux membres du Conseil, le cas échéant, avant que ceux-ci prennent une décision sur la recommandation de fin d'emploi, selon les dispositions prévues à la Loi. Le membre du personnel est avisé par écrit de la décision du Conseil et, le cas échéant, des raisons du congédiement. Si le congédiement n'est pas approuvé, le Conseil peut autoriser le directeur général à imposer une autre mesure disciplinaire.

Dans ce document, ainsi que dans toutes les politiques du Conseil, un genre inclut l'autre, tout comme le singulier englobe le pluriel lorsque le contexte l'exige.

Renvoi : P – 6.019 – Discipline progressive des membres du personnel