

Mesures disciplinaires

LA GESTION DES EMPLOYÉS DIFFICILES : COMMENT S'Y PRENDRE ?

En quoi consiste la théorie de la gradation des sanctions ?



Respecter la *Loi sur les normes du travail* et les courants de la jurisprudence



S'assurer que la stratégie d'intervention soit respectée et efficace

ESCALIER DISCIPLINAIRE



Théorie de la gradation des sanctions

1

Avertissement verbal

- + Demande de collaboration
- + Rétablir le contrat moral
- + Compte rendu de la rencontre
- + Signatures (employé, supérieur, témoin)

2

Avertissement écrit

- + Demande de collaboration
- + Rétablir le contrat moral
- + Plan de redressement (politique interne)
- + Lettre remise à l'employé
- + Compte rendu de la rencontre
- + Signatures (employé, supérieur, témoin)
- + Contenu de la lettre remise à l'employé
 - Conduite reprochée
 - Règles affectées
 - Retour sur la rencontre précédente
 - Attentes (plan de redressement)
 - Conséquences possibles

Mesures disciplinaires

LA GESTION DES EMPLOYÉS DIFFICILES : COMMENT S'Y PRENDRE ?

Théorie de la gradation des sanctions

Exemple de lettre pour une mesure disciplinaire

COLLÈGE INTERNATIONAL ABC

123, rue de la Bellevue
Saint-Étienne-des-meuniers, Québec
X0Y 1W2

Lundi 1^{er} janvier 20x6

Monsieur Jean Untel
Technicien en travaux pratiques
987, rue Maussade
Rivière Noire, Québec
A4B 5C6

Objet : Mesure disciplinaire – avertissement écrit

Monsieur Untel,

La présente est pour vous signaler le manque de respect des règles de sécurité dans le laboratoire de chimie dans le cadre de vos fonctions de technicien en travaux pratiques à notre établissement. L'évènement survenu le 25 décembre 20x5 est inacceptable dans l'exercice de vos fonctions, en effet, vous avez omis de respecter les règles de manipulation de produits chimiques pour l'expérience dans le cours de madame Céline Explosion à la quatrième période de la journée.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'il existe des règles strictes pour ce type de travail. Le tout est indiqué dans la politique de gestion des laboratoires du Collège international ABC. Cette politique vous a été remise en début d'année scolaire.

Le premier décembre, vous n'aviez pas respecté cette même politique dans le cadre d'un cours. Nous vous avons rencontré à cet effet le 15 décembre afin de signaler la situation. Nous vous avons alors averti verbalement de ne plus répéter de tels gestes.

En conséquence et conformément aux règles en matière de mesures disciplinaires, nous vous demandons de corriger la situation immédiatement. Sans le respect de ses règles, nous aurons l'obligation de poursuivre le plan de cette politique. Nous vous signalons que l'étape suivante nécessite une suspension sans traitement de trois jours.

Nous espérons que vous êtes en mesure de corriger la situation et de retrouver une pratique sécuritaire de votre emploi. Nous comptons sur votre collaboration pour que la situation soit définitivement réglée.

Les signataires du présent avis confirment la compréhension commune de ce document et l'employé reconnaît en avoir reçu une copie.

Signature de l'employé : _____ Date : _____

Signature du supérieur : _____ Date : _____

Signature du témoin : _____ Date : _____

Mesures disciplinaires

LA GESTION DES EMPLOYÉS DIFFICILES : COMMENT S'Y PRENDRE ?

Théorie de la gradation des sanctions

3

Suspension sans traitement — Courte durée

- + Demande de collaboration
- + Rétablir le contrat moral
- + Plan de redressement (politique interne)
- + Lettre remise à l'employé
- + Application de la suspension
- + Compte rendu de la rencontre
- + Signatures (employé, supérieur, témoin)
- + Contenu de la lettre remise à l'employé
 1. Conduite reprochée
 2. Règles affectées
 3. Retour sur la rencontre précédente
 4. Précisions sur les conditions de la suspension
 5. Attentes (plan de redressement)
 6. Conséquences possibles

4

Suspension sans traitement — Longue durée

- + Demande de collaboration
- + Rétablir le contrat moral
- + Plan de redressement (politique interne)
- + Lettre remise à l'employé
- + Application de la suspension
- + Compte rendu de la rencontre
- + Signatures (employé, supérieur, témoin)
- + Contenu de la lettre remise à l'employé
 1. Conduite reprochée
 2. Règles affectées
 3. Retour sur la rencontre précédente
 4. Précisions sur les conditions de la suspension
 5. Attentes (plan de redressement)
 6. Conséquences possibles

Mesures disciplinaires

LA GESTION DES EMPLOYÉS DIFFICILES : COMMENT S'Y PRENDRE ?

Théorie de la gradation des sanctions

5

Entente de dernière chance (si applicable)

- + Possible dans certaines circonstances précises
- + Permet la réintégration de l'emploi sous des règles strictes
- + Porte une grande attention aux conditions et aux conséquences
- + Doit comprendre des clauses précises sur la gestion d'un tel dossier (exemple : arbitre)

6

Congédiement

- + Plan de redressement (politique interne)
- + Lettre ou avis de congédiement remis à l'employé
- + Application du congédiement
- + Compte rendu de la rencontre
- + Signatures (employé, supérieur, témoin)
- + Contenu de la lettre ou de l'avis de congédiement remis à l'employé
 1. Conduite reprochée
 2. Règles affectées
 3. Retour sur les rencontres précédentes
 4. Précisions sur les conditions du congédiement