

## RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

### MESURES DISCIPLINAIRES

Approuvée le 24 avril 1999

Révisée le 23 janvier 2020

Prochaine révision en 2023-2024

Page 1 de 2

---

### PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) s'attend à ce que le personnel se comporte de façon à protéger les intérêts, la réputation et la sécurité des élèves, du personnel et du Conseil, et ce, de façon à maintenir la relation de confiance essentielle à la relation d'emploi. De plus, le Conseil s'attend à ce que le personnel accomplisse les tâches, les responsabilités et qu'il se conforme aux attentes envers le poste détenu, et ce, sous réserve des lois pertinentes, des politiques et directives administratives du Conseil.

Des mesures disciplinaires sont justifiées si le membre du personnel ne respecte pas, entre autres, les lois, les politiques, les directives administratives ou les conventions collectives ou si son comportement donne lieu à un préjudice ou potentiel de préjudice aux élèves, au personnel ou au Conseil. Des mesures disciplinaires sont imposées dans le but de corriger un comportement inadéquat et de diminuer les possibilités de récidive. À cet effet, et sous réserve des conventions collectives, le Conseil appuie les principes établis relatifs à la gradation des sanctions, communément désignée discipline progressive. Néanmoins, le Conseil reconnaît, que dans certaines situations y incluent celles où le lien de confiance est rompu de façon irréparable, il ne sera pas approprié de suivre la progression normale des mesures disciplinaires et le congédiement est approprié.

### OBJECTIFS

Le Conseil entend corriger et prévenir les comportements fautifs par des mesures basées sur le principe de la discipline progressive. En tenant compte de ce principe, la progression normale des mesures disciplinaires est décrite aux directives administratives jointes à la présente politique. La direction de l'éducation ou une personne déléguée peut déroger de la séquence compte tenu de la gravité et des conséquences du comportement ou imposer d'autres mesures disciplinaires telles qu'une mutation ou une rétrogradation.

Les étapes peuvent être répétées selon la nature, la gravité et la fréquence des faits connexes à l'incident et compte tenu de tout autre facteur.

### COMPORTEMENT FAUTIF : DÉFINITION

Il y a comportement fautif lorsque la conduite d'un membre du personnel est :

- a) Incompatible avec les fonctions et les responsabilités inhérentes à son poste, ou
- b) Incompatible avec son statut, en tant que membre du personnel du Conseil, ou
- c) Qu'elle contrevient à une loi, à un règlement, ou
- d) Qu'elle contrevient à une politique ou des directives administratives du Conseil ou à des directives émises par la superviseure ou le superviseur, qu'elle porte préjudice ou à un potentiel de préjudice au Conseil, aux élèves, aux membres du personnel ou à toute autre personne ayant un lien avec le Conseil ou qu'elle compromet le lien de

## RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

### MESURES DISCIPLINAIRES

Page 2 de 2

---

---

confiance du Conseil envers le membre du personnel.

### RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1. Direction de l'éducation
  - 1.1 Assurer la mise en œuvre de la présente politique, sous réserve des conventions collectives et des conditions d'emploi et conformément aux politiques et directives administratives en annexe.
  - 1.2 Assurer un processus régissant les mesures disciplinaires pour comportement fautif des membres du personnel conforme à la présente politique.
  - 1.3 Présenter aux membres du Conseil pour approbation, lorsqu'il y a un motif valable en raison d'un comportement fautif, la recommandation de congédiement d'un membre du personnel.
  - 1.4 Lorsqu'il est jugé nécessaire de recommander un congédiement pour motifs disciplinaires, la direction de l'éducation peut suspendre sans rémunération (avec ou sans avantages sociaux) le membre du personnel jusqu'à ce que le Conseil se prononce sur la recommandation. Une telle suspension est de nature administrative et non de suspension disciplinaire.
  - 1.5 Si le Conseil n'accepte pas la recommandation de congédiement, la direction de l'éducation peut imposer une autre mesure disciplinaire.
2. Conseil
  - 2.1 Recevoir pour décision de la direction de l'éducation, la recommandation de congédiement d'un membre du personnel.
  - 2.2 Recevoir lors d'une réunion du Conseil, une présentation par un membre du personnel pour qui le conseil reçoit la recommandation de congédiement, si le membre du personnel visé a choisi de se présenter au Conseil, ou par une représentation. Pendant cette présentation, le membre du personnel ou sa représentation présente sa version des faits ainsi que ses représentations quant à la recommandation de congédiement, avant que les membres du Conseil prennent une décision sur la recommandation de congédiement.
  - 2.3 Traiter toute situation de comportement fautif concernant la direction de l'éducation.