

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL**MESURES DISCIPLINAIRES****Approuvée le 24 avril 1999****Révisée le 20 juin 2024****Prochaine révision en 2027-2028****Page 1 de 2****PRÉAMBULE**

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) s'attend à ce que les membres du personnel se comportent de façon à protéger les intérêts, la réputation et la sécurité des élèves, d'autres membres du personnel et du Conseil, et ce, de sorte à maintenir la relation d'emploi basée sur la confiance. De plus, le Conseil s'attend à ce que les membres du personnel accomplissent leurs tâches, leurs responsabilités et qu'ils et elles se conforment aux attentes envers le poste détenu, et ce, sous réserve des lois pertinentes, des politiques et directives administratives du Conseil.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

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 tenant compte de tout autre facteur.

DÉFINITIONS

Comportement fautif : il y a comportement fautif lorsque la conduite d'une personne à l'emploi du Conseil 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) En contravention à une loi, à un règlement, ou
- d) En contravention à une politique ou des directives administratives du Conseil ou à des directives émises par la supervision, qu'elle porte préjudice ou un potentiel de préjudice au Conseil, aux élèves, aux collègues ou à toute autre personne ayant un lien avec le Conseil ou qu'elle compromet le lien de confiance du Conseil envers la personne à son emploi.

Mesure disciplinaire : une mesure imposée dans le but de corriger le comportement fautif des membres du personnel. Le comportement fautif se manifeste notamment lorsque des membres du personnel ne se conforment pas aux devoirs de conduite inhérents aux fonctions et aux responsabilités du poste occupé, à une loi, à une politique ou à une directive administrative du Conseil. La mesure disciplinaire formelle est déposée au dossier des personnes concernées.

RESSOURCES HUMAINES — MILIEU DE TRAVAIL

MESURES DISCIPLINAIRES

Page 2 de 2

PRINCIPES DIRECTEURS

Le Conseil vise à garantir un environnement de travail juste et respectueux. Toutes les mesures disciplinaires seront appliquées de manière équitable et impartiale, sans discrimination ni favoritisme, en respectant les droits des membres du personnel.

Des mesures disciplinaires sont justifiées si les membres du personnel ne respectent pas, entre autres, les lois, les politiques, les directives administratives ou les conventions collectives ou si leur comportement donne lieu à un préjudice réel ou potentiel aux élèves, au membre du 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, incluant 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 la rupture du lien d'emploi pourrait être appropriée.

DOMAINE D'INTERVENTION

La politique sur les mesures disciplinaires s'applique à l'ensemble des membres du personnel du Conseil et couvre les comportements inappropriés ainsi que le non-respect aux lois, conventions collectives et politiques et directives administratives en vigueur.

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'une personne à l'emploi du Conseil.
- 1.4 Lorsqu'il est jugé nécessaire de recommander un congédiement pour motifs disciplinaires, la direction de l'éducation suspend (avec ou sans avantages sociaux) la personne visée par la recommandation de congédiement jusqu'à ce que le Conseil se prononce sur celle-ci. Une telle suspension est de nature administrative et non disciplinaire.
- 1.5 Si le Conseil n'accepte pas la recommandation de congédiement, la direction de l'éducation peut imposer une autre mesure disciplinaire.

RESSOURCES HUMAINES — MILIEU DE TRAVAIL

MESURES DISCIPLINAIRES

2. Conseil

- 2.1 Recevoir pour décision de la direction de l'éducation, la recommandation de congédiement d'une personne à l'emploi du Conseil.
- 2.2 Permettre que la personne sujette au congédiement fasse une présentation ou qu'une autre personne le fasse en son nom lors d'une réunion du Conseil. Pendant cette présentation, cette personne expose sa version des faits, 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.