

Politique

MESURES DISCIPLINAIRE – NON DISCIPLINAIRE

Distinction

Il est important de faire la distinction entre mesure *disciplinaire* et *non disciplinaire* (administrative).

L'employeur doit précéder de façon différente.

Mesure non disciplinaire

Une mesure non disciplinaire est prise lorsque le manquement du travailleur est involontaire, comme par exemple l'incapacité ou l'incompétence.

Une gradation des mesures corrective est repectée :

- Signaler verbalement au travailleur ses lacunes;
- Informer le travailleur des attentes de l'entreprise;
- Donner au travailleur la formation nécessaire afin qu'il puisse se corriger et atteindre les attentes de l'employeur;
- Lui donner un epériode de temps convenable pour s'améliorer;
- Aviser le travailleur du risque de congédiement s'il ne s'améliore pas.

L'objectif est d'identifier la problématique et de donner les outils à l'employé pour qu'il s'améliore. L'employé doit collaborer et utiliser les outils mis à sa disposition par l'employeur.

Un manque de collaboration de la part de l'employé pourrait entrainer des mesures disciplinaires.

Mesure disciplinaire

Une mesure disciplinaire est prise lorsque le travailleur a un comportement fautif. Elle vise à corriger le comportement fautif.

Il n'est pas toujours facile de déterminer si on est en présence d'un manquement disciplinaire ou non disciplinaire. Comment qualifier, exemple, les problèmes

d'absentéisme lorsqu'il n'est pas clair si les absences sont ou non liées à la faute du travailleur.

Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'employeur se doit de respecter une gradation des sanctions :

- Avis verbal;
- Avis écrit;
- Courte suspension;
- Longue suspension;
- Congédiement.

Attention : en présence d'une politique de tolérance zéro, dont le travailleur a été informé, l'employeur n'a pas à respecter le principe des sanctions progressives.

L'employeur doit, lorsqu'il est rendu à la dernière sanction, aviser le travailleur qu'au prochain manquement il peut y avoir congédiement.

Avis

Suspensions

La durée d'une suspension disciplinaire (donc sans rémunération) est en corrélation avec la gravité de la faute. Dans les cas les plus graves, il peut y avoir une suspension jusqu'à 12 mois. Au-delà de cette durée, les tribunaux peuvent considérer qu'il s'agit d'un congédiement.

Congédiement

Le congédiement est la peine capitale. Elle ne peut être imposée qu'après avoir épuisé toutes les autres mesures. Il est contraire au principe de la progression des sanctions qu'un employeur ne sanctionne pas immédiatement les manquements et qu'il choisisse d'attendre que ceux-ci s'accumulent avant de sévir.

Interdiction à la double sanction

Selon le principe d'équité et de la bonne foi en matière civile, l'employeur ne peut pas, pour un même manquement, punir le travailleur, par deux mesures disciplinaires, sauf

dans le cas d'aviser par écrit la suspension / congédiement. En fait, toute intervention devrait être suivie d'un avis écrit afin d'être conservé dans le dossier de l'employé.

Le principe de la proportionnalité de la faute

L'employeur doit tenir compte de plusieurs facteurs avant d'imposer une mesure disciplinaire, notamment ;

1. Motifs personnels du travailleur (volontaire, involontaire, etc) ;
2. Son ancienneté ;
3. Son dossier disciplinaire et ses antécédents dans l'entreprise ;
4. La gravité du manquement ;
5. La persistance du travailleur à ne pas reconnaître son manquement et/ou à ne pas collaborer avec l'employeur.

Mais ces facteurs doivent aussi être considérés en tenant compte de la vocation de l'entreprise et des responsabilités confiées au travailleur dans l'accomplissement de sa tâche.

Vocation de l'entreprise

Par exemple, si la vocation de l'entreprise est la réhabilitation de toxicomanes et que le travailleur est sanctionné pour utilisation de drogues illicites sur les lieux du travail, une telle situation peut engendrer une sanction beaucoup plus importante.

Dans le cas de Groupe GCH inc., puisqu'il s'agit d'une entreprise de transport et de déneigement, tout ce qui est relatif aux lois et réglementations de la Société d'assurance automobile du Québec et du Code de la route du Québec, peut engendrer des sanctions plus importantes (*exemple : contravention pour excès de vitesse, conduite dangereuse, etc.*).

Niveau de responsabilités du travailleur

Un travailleur cadre (contremaitre, chef d'équipe, adjoint(e), etc.) dont la faute est le manque de loyauté peut être congédié sans avertissement, car celui-ci jouit, dans l'accomplissement de ses tâches, d'un niveau d'autonomie élevé. Par ailleurs, la faute commise remet directement en question le haut niveau de confiance qui doit exister entre un employeur et un cadre supérieur.

En somme, avant d'imposer une mesure l'employeur doit faire son enquête afin de recueillir tous les faits pertinents tant pour déterminer la nature du manquement que pour choisir la mesure corrective ou disciplinaire appropriée.