

Table des matières

À propos de l'auteur.....	21
Remerciements	23
Le contenu des différents chapitres	27
Prologue.....	33
Avant-propos	35
Introduction.....	39

partie

Les mesures disciplinaires.....	45
--	-----------

I. LA NOTION DE DISCIPLINE AU TRAVAIL	47
1.1 Qu'est-ce que la discipline au travail? ...	47
1.2 Qu'est-ce que le droit de direction ? ...	48
1.3 Concrètement quels sont les exemples de droit de direction ?.....	50
1.4 Comment l'employeur doit-il appliquer le processus disciplinaire?	52

1.5	Pourquoi faut-il faire une distinction entre les deux types de mesures?	53
1.6	Qu'est-ce qu'une mesure disciplinaire? . .	57
1.7	Quel est l'objectif ultime de l'imposition d'une mesure disciplinaire?	58
1.8	Quels sont les différents types d'exemples de comportements fautifs?	60
1.9	Quels sont les différents types de mesures disciplinaires que l'on retrouve le plus souvent?	62
1.10	Quelles sont les sanctions interdites à l'employeur?	62
1.11	Qu'est-ce qu'une mesure administrative?	64
1.12	Qu'est-ce qu'un problème de dossiers mixtes?	65
2.	QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES POSSIBLES?	67
2.1	Qu'est-ce qu'une entente individuelle? . .	67
2.2	Qu'est-ce qu'un rapport d'incident et que doit-il contenir?	68
2.3	Qu'est-ce qu'un avis verbal (avis de correction) et que doit-il contenir?	69
2.4	Qu'est-ce qu'un avis disciplinaire (avertissement écrit) et que doit-il contenir?	72
2.5	Qu'est-ce qu'un avis non disciplinaire? . .	76

2.6	Qu'est qu'un avis de suspension disciplinaire et que doit-il contenir? ...	79
2.7	Qu'est-ce qu'une rétrogradation?	84
2.8	Qu'est-ce que la coupure de salaire? ..	85
2.9	Qu'est-ce que la perte d'ancienneté?..	85
2.10	Qu'est-ce que le congédiement?	86
2.11	Quels sont les différents types de congédiements?	92
2.12	Quels sont les droits de «congédiement» pendant la période d'essai ou de probation?	93
3.	LES PRINCIPES DE L'IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE.	97
3.1	Est-ce que les règles d'équité procédurale s'appliquent en matière de mesures disciplinaires à l'employeur, et quelles sont ces règles?	97
3.2	Qu'est-ce que la progression de l'imposition d'une sanction disciplinaire?..	98
3.3	Qu'est-ce que la prohibition de la double sanction?	102
3.4	Qu'est-ce que la non-discrimination dans l'imposition des mesures disciplinaires? ..	104
3.5	Qu'est-ce que la règle de la proportionnalité?	107
3.6	L'employeur est-il tenu de faire une enquête avant d'imposer une mesure disciplinaire?	108

3.7	Dans le cas de la tenue d'une enquête, quel devrait être le contenu du rapport?	111
3.8	Dans quel délai l'employeur doit-il imposer une mesure disciplinaire?	115
3.9	Est-ce que la tenue d'une enquête suspend le délai d'imposition d'une mesure disciplinaire?	116
3.10	Quelles sont les mesures à prendre pour la convocation du salarié à une rencontre disciplinaire?	120
3.11	Est-il utile de rédiger un compte rendu de rencontre disciplinaire, et qu'est-ce qu'il devrait contenir?	128
3.12	Qu'est-ce qu'un relevé provisoire?	131
3.13	En cas de faute grave, est-ce que l'employeur est tenu de congédier immédiatement le salarié?	138
3.14	Quelle doit être la forme de l'avis disciplinaire et que doit-il contenir?	139
3.15	Comment s'assurer de la bonne rédaction du contenu de l'avis?	140
3.16	Quel doit être le contenu précis de la mesure disciplinaire?	143
3.17	De quelle façon la sanction doit-elle être notifiée au salarié et au syndicat?	145
4.	LA DÉTERMINATION DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE APPROPRIÉE.	149
4.1	Comment déterminer la bonne et valable sanction?	149

4.2	Qu'est-ce que la théorie ou la doctrine de l'incident culminant?	150
4.3	Quels sont les facteurs qui peuvent influencer la sévérité de la sanction disciplinaire?	153
4.4	Quels sont les principes qui doivent guider les cadres lorsqu'ils imposent ou recommandent une mesure disciplinaire?	157
4.5	Qu'en est-il de la validité des mesures disciplinaires antérieures non contestées?	158
4.6	Qu'arrive-t-il lorsque le manquement que l'employeur veut prouver n'est pas indiqué dans l'avis disciplinaire?	162
4.7	Qu'est-ce qu'une clause d'amnistie? . . .	163
4.8	Que signifient les expressions « offense similaire » et « de même nature »?	166
4.9	Quel est le mode de fonctionnement d'une telle clause?	167
4.10	Qu'est-ce qu'une entente de la dernière chance et quelles en sont les conditions de formation?	169
4.11	Quelle est la portée d'une entente de la dernière chance?	170
4.12	Quel est le rôle de l'arbitre concernant une entente de la dernière chance? . . .	172
4.13	Quel devrait être le contenu d'une entente de la dernière chance? . .	173

5. COMMENT MODIFIER UNE POLITIQUE OU UNE DÉCISION DE L'EMPLOYEUR?...	183
5.1 Comment s'y prendre pour modifier une politique ou une décision de l'employeur?.....	183
5.2 Comment s'assurer que la modification est bien comprise?.....	184
6. LA SITUATION PARTICULIÈRE DE L'EMPLOYÉ CADRE.....	187
6.1 Comment s'y prendre pour sanctionner un employé cadre?.....	187
6.2 Quelles règles s'appliquent alors à l'employé cadre?.....	188
6.3 Pourquoi la progression des sanctions s'applique-t-elle difficilement aux cadres?.....	188
6.4 Quelles règles s'appliquent alors aux cadres?.....	190
7. LE DOSSIER DISCIPLINAIRE.....	193
7.1 Qu'est-ce que l'employeur devrait consigner dans le dossier disciplinaire du salarié?.....	193
7.2 Quelles sont les règles générales applicables à la gestion du dossier du salarié?.....	194
7.3 Quelles sont les règles générales applicables pour la consultation du dossier du salarié?.....	195

8. LES DIFFÉRENTES MESURES DISCIPLINAIRES	199
8.1 Quels sont les différents manquements ou fautes que l'on retrouve dans les relations employeur-employé et syndicat?	200
8.2 Quels sont les principes applicables dans les cas d'absence de motivation, ou d'attitude et comportements insatisfaisants?	202
8.3 Quels sont les principes applicables dans les cas d'absentéisme au travail?	203
8.4 Quels sont les principes applicables dans les cas d'absences non autorisées sans avis préalable?	205
8.5 Qu'en est-il des retards et des départs hâtifs du salarié?	206
8.6 Quels sont les critères d'intervention et les sanctions possibles pour l'absentéisme et les retards?	207
8.7 Quels sont les principes applicables dans les cas d'activités de pression illégales?	208
8.8 Quels sont les principes applicables dans les cas de consommation d'alcool et de drogues?	211
8.9 Quels sont les principes applicables dans les cas d'agression, de violence et de menaces au travail?	215

- 8.10 Quels sont les principes applicables dans les cas d'attitude négative? **220**
- 8.11 Quels sont les principes applicables dans les cas de conflit d'intérêts? **222**
- 8.12 Quels sont les principes applicables dans les cas de conflit de personnalités? **226**
- 8.13 Quels sont les principes applicables dans les cas de dommages à la propriété de l'employeur et de vandalisme? **227**
- 8.14 Quels sont les principes applicables pour le fait de dormir au travail?. **231**
- 8.15 Quels sont les principes applicables dans les cas de fausses déclarations à l'embauche? **232**
- 8.16 Quels sont les principes applicables dans les cas de fraude et de vol?. **236**
- 8.17 Quels sont les principes applicables dans les cas de harcèlement psychologique? . . **242**
- 8.18 Quels sont les renseignements que doit fournir l'employeur lorsqu'il impose une sanction à un salarié? **242**
- 8.19 Le salarié visé qui se voit imposer une mesure disciplinaire pour ses faits et gestes peut-il contester la mesure imposée? . . **243**
- 8.20 Qui a le fardeau de démontrer et de prouver la présence du harcèlement psychologique? **244**
- 8.21 Quelle est la sanction appropriée dans ce cas?. **245**

8.22	Quels sont les principes applicables dans les cas d'infractions criminelles et d'incarcération?	246
8.23	Quels sont les principes applicables dans les cas d'insubordination?	250
8.24	Quels sont les principes applicables dans les cas de langage inapproprié? . . .	255
8.25	Quels sont les principes applicables dans les cas de manquement aux règlements et aux politiques de l'entreprise?	258
8.26	Quels sont les principes applicables dans les cas de mœurs et de harcèlement sexuel au travail?	261
8.27	Quels sont les principes applicables dans les cas de négligence au travail? . .	268
8.28	Quels sont les principes applicables dans les cas de manquement à l'obligation de civilité et de courtoisie?	272
8.29	Quels sont les principes applicables dans les cas de manquement à l'obligation de coopérer?	274
8.30	Quels sont les principes applicables dans les cas de manquement à l'obligation de loyauté et de rupture du lien de confiance?	275
8.31	De quelle façon un salarié peut-il manquer de loyauté?	277
8.32	Quels sont les exemples de manquement à l'obligation de loyauté?	278

9. LA DÉMISSION	287
9.1 Qu'est-ce que l'abandon volontaire de l'emploi?	287
9.2 Quelle est la procédure à suivre pour démissionner?	288
9.3 Quels sont les critères à analyser en matière de démission?	288
9.4 Qu'en est-il de l'état de santé du salarié dans ce cas?	290
9.5 Qu'est-ce que le vice de consentement dans le cadre d'une démission?	291
9.6 Pourquoi faut-il tenir compte du comportement ultérieur à la démission? ..	292
9.7 Qu'est-ce qu'une démission implicite? ..	292
9.8 Qu'arrive-t-il lorsque le salarié démissionne sous l'effet de la colère? ..	293
9.9 Quels sont les effets possibles d'une démission?	293
9.10 Quelle est la compétence de l'arbitre de griefs face à une démission?	296
9.11 Que doit contenir l'avis de démission? ..	297

10. LA DÉPENDANCE AUX DROGUES ET À L'ALCOOL.....	299
10.1 Qu'est-ce que la fin d'emploi pour cause de consommation de drogue et d'alcool?	299
11. L'INCAPACITÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE.....	305
11.1 Qu'est-ce que la fin d'emploi pour cause d'incapacité physique ou psychologique?..	305
12. LE CONGÉDIEMENT POUR INCOMPÉTENCE ET POUR RENDEMENT INSATISFAISANT	311
12.1 Quels sont les principes applicables dans les cas d'incompétence et de rendement insatisfaisant?	311
12.2 Qu'est-ce qu'un congédiement administratif pour incompétence ou pour mauvais rendement?.....	312
12.3 Dans les faits, comment l'employeur doit-il appliquer ces cinq exigences? ...	313
12.4 Que devrait contenir la lettre de convocation pour la première rencontre et celles pour les suivis?.....	320
12.5 Quelles sont les solutions de rechange à la fermeture du dossier ou à la fin de l'emploi?.....	327
12.6 Est-ce que l'employeur est tenu de faire des efforts pour remplacer un salarié qui a un problème de rendement ou qui est devenu incompétent?	327

12.7	Quel est le pouvoir d'intervention du décideur en cette matière?.....	329
12.8	Qu'est-ce que l'incompétence à la suite de l'action d'un tiers?.....	329
13.	LE LICENCIEMENT POUR RÉORGANISATION ADMINISTRATIVE ET POUR MOTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE.....	333
13.1	Quels sont les principes applicables dans les cas de licenciement pour réorganisation administrative et pour motifs d'ordre économique?.....	333
13.2	Est-ce que l'employeur est tenu de faire des efforts pour replacer un salarié en cas d'abolition de poste fondée sur des motifs économiques ou de réorganisation?.....	338
13.3	Quels sont les principes applicables dans les cas de licenciement collectif?..	339
14.	LA CONTESTATION DES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR.....	345
14.1	Quelle est la compétence du tribunal d'arbitrage?.....	345
14.2	Quels sont les pouvoirs du tribunal d'arbitrage?.....	346
14.3	Quel est le mandat du tribunal?.....	348
14.4	Quels sont les recours du salarié?.....	348

14.5	Dans quel cas le salarié peut-il déposer une plainte en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ? Est-ce en cas de congédiement ou en cas de licenciement?	350
14.6	Quel est le fardeau de la preuve, à qui appartient-il?	351
14.7	Quel est le degré de preuve requis?	352
14.8	Quels sont les autres éléments à considérer concernant l'administration de la preuve en arbitrage?	354
14.9	Quel est le rôle des cadres gestionnaires lors d'une contestation?	355
14.10	Quelles sont les règles relatives au témoignage devant le tribunal?	356
	Conclusion	361
	Liste des modèles de lettres, avis et rapports contenus dans le présent ouvrage	363
	Carnet d'adresses	365
	Du même auteur	369