

RÉSOLUTION	327-99	59-02	126-03
Date d'adoption :	19 octobre 1999,	17 novembre 2002,	3 juin 2003
En vigueur :	20 octobre 1999,	17 novembre 2002,	3 juin 2003
À réviser avant :			

Directives administratives et date d'entrée en vigueur : PER19-DA - 20 octobre 1999

---

1. Le Conseil appuie le principe de discipline progressive où l'emphase est placée sur la réhabilitation et non sur la punition.
2. Le Conseil vise à traiter les membres de son personnel de façon équitable et s'attend à ce que le personnel de supervision fasse preuve de discernement dans la mise en œuvre de la présente politique. De plus, le Conseil s'attend à ce que son personnel se conduise de façon à protéger les intérêts, la réputation et la sécurité de ses élèves, de son personnel et du Conseil.
3. Lorsqu'il s'agit d'une infraction mineure, la superviseure ou le superviseur immédiat rencontre le membre du personnel afin de l'aviser verbalement du comportement inacceptable et de celui qui est acceptable sans pour autant enclencher le processus menant à l'imposition de mesures disciplinaires.
4. Lorsqu'il s'agit d'une infraction ou d'un comportement pouvant justifier des mesures disciplinaires, la superviseure ou le superviseur immédiat fait une enquête dans les meilleurs délais.
5. Le Conseil doit faire rapport à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de toute allégation de faute professionnelle liée aux mauvais traitements d'ordre sexuel et à l'inconduite sexuelle à l'égard d'un élève.
6. Des mesures disciplinaires sont imposées dans le but de corriger un comportement inacceptable d'un membre du personnel et de diminuer les possibilités de récidive. À cet effet, les mesures disciplinaires imposées doivent être justes et raisonnables et en rapport avec la gravité de la situation.
7. Un comportement ou une infraction pouvant justifier des mesures disciplinaires se manifeste lorsqu'un membre du personnel ne se conforme pas aux tâches ou devoirs de conduite inhérents aux fonctions et responsabilités du poste détenu. Des mesures disciplinaires peuvent être justifiées si le membre du personnel ne respecte pas les lois, politiques ou conventions collectives ou s'il y a préjudice causé aux élèves, au personnel ou au Conseil.
8. En tenant compte du principe de discipline progressive, la progression des mesures disciplinaires est décrite ci-après. La personne à la direction de l'éducation peut déroger de la séquence suivante compte tenu de la gravité du comportement :
  - réprimande écrite;
  - suspension sans rémunération avec ou sans avantages sociaux;
  - congédiement.
9. Lors de suspension sans rémunération et sans avantages sociaux, le membre du personnel peut poursuivre sa participation aux régimes d'avantages sociaux à la condition qu'elle ou il rembourse au Conseil 100 % de la prime de ses avantages sociaux pour la période complète de la suspension sans rémunération.

10. La superviseure ou le superviseur immédiat représente le premier contact que les membres du personnel ont avec les autorités patronales. La superviseure ou le superviseur immédiat doit s'assurer du respect des conventions collectives, des politiques et des directives administratives du Conseil tout en respectant les droits des membres du personnel. La superviseure ou le superviseur immédiat est normalement la source de la recommandation initiale relativement à une mesure disciplinaire.
11. Lors de rencontre avec des représentantes ou représentants et un membre du personnel qui fait l'objet d'une enquête ou qui est assujéti à des mesures disciplinaires, le membre du personnel en question a le privilège d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant ou d'une ou d'un responsable de son choix.
12. La décision d'émettre une lettre de réprimande, d'imposer une suspension sans traitement ou de recommander un congédiement, relève du personnel cadre compétent des niveaux de salaire VIII à XI inclusivement. Tout congédiement doit être approuvé par la personne à la direction de l'éducation.
13. Il incombe à la personne à la direction de l'éducation d'accepter ou de refuser de présenter au Conseil une recommandation de congédiement pour les cadres éducatifs et pour la surintendance des affaires. Pour ce personnel, tout congédiement doit être approuvé par le Conseil.
14. Le membre du personnel visé par une recommandation de congédiement a le privilège d'exprimer directement ou par représentation à l'instance décisionnelle appropriée les raisons et les circonstances de son comportement ou de contester les faits.

Il incombe à la personne à la direction de l'éducation d'élaborer des directives administratives pour assurer l'application et la mise en œuvre de cette politique.