

MDJ

NEUFCHÂTEL
L'évasion

CHEMINEMENT MESURES DISCIPLINAIRES EMPLOYÉ.ES

Informations importantes quant au processus de
la Maison des jeunes l'Évasion de Neufchâtel
lorsqu'un ou une employé.e adopte des
comportements répréhensibles

2021

Mesures disciplinaires

Dans l'éventualité où l'employeur considère que l'employé.e a failli à son rôle et ses responsabilités, il revient à la coordination d'appliquer les sanctions suivantes :

- Une rencontre individuelle avec l'employé.e témoignant d'un avertissement verbal;
- Un avertissement écrit spécifiant une demande de changement éminent;
- Une suspension non rémunérée;
- Un congédiement.

Un congédiement disciplinaire est appliqué à la suite de comportements ou d'attitudes indésirables qui deviennent **répétitif** de la part d'un l'employé.e. Voici des exemples de comportements inadéquats :

- Retards et/ou absences répétés et non justifiés;
- Insubordinations;
- Attitude irrespectueuse (collègue, employeur, clientèle, etc.);
- Manquements aux règlements et politiques de l'entreprise;
- Violence;
- Alcool et drogue;
- Ne pas rencontrer les objectifs de la MDJ;
- Avoir un rendement insuffisant;
- Nuire ou tenter de nuire à l'équipe de travail ou à toute autre instance;
- Ne pas respecter les décisions de l'AGA, du CA ou une clause des politiques de travail;
- Toute autre cause juste et suffisante.

Dans l'éventualité où l'employeur considère que l'employé.e fait preuve d'incapacité, de négligence à remplir son devoir, d'insubordination, d'inconduite de toutes sortes ou toutes autres actions nuisibles aux intérêts de la Corporation Jeunesse l'Évasion l'Ormière, il revient à la coordination d'appliquer les sanctions suivantes :

- Un congédiement immédiat.

Cependant, certains comportements considérés comme étant une faute grave peuvent amener à un congédiement immédiat après un seul évènement. Voici des exemples de faute grave :

- Vol;
- Agression;
- Faude;
- Infraction à une loi;
- Mise en danger des adolescent.es;
- Atteinte à l'image et à la réputation de l'organisme;
- Etc.

Le préavis de congédiement devra respecter les règles émises par la *Loi sur les normes du travail*. Si l'employeur n'est pas en mesure de donner un préavis, il devra alors payer une indemnité à l'employé.e selon ce qui est prévu à cette *Loi*. Cependant, cette politique ne s'applique pas si le congédiement disciplinaire résulte d'une faute grave commise par l'employé.e ou si son départ est dû à un cas fortuit (par exemple, incendie des locaux de l'organisme).

En ce qui concerne la coordination, il appartient au C.A. d'appliquer le même processus.

L'employeur s'engage auprès de l'employé.e à :

- L'informer de ses attentes et de ses politiques;
- Lui signaler ses lacunes;
- Lui fournir le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs;
- Lui accorder un délai raisonnable pour s'ajuster;
- L'informer clairement du risque de congédiement s'il ou elle ne s'améliore pas.

En foi de quoi nous avons signé à _____, le _____.

Coordination

Employé.e