

Numéro :	RHR-225
Titre :	Mesures disciplinaires
Regdcbgab`e de `Ddd`]ca]cb :	Vice-recteur à l'administration
Entrée en vigueur :	Le 30 mai 2018
Adopté :	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

1. Énoncé de principe

L'Université désire que les membres du personnel puissent accomplir leur travail dans un climat

de un à cinq jours ouvrables, soit imposée, le tout en fonction du sérieux ou de la récurrence de l'offense. La direction de la faculté ou du service doit alors consulter le directeur du Service des ressources humaines avant d'imposer la sanction. Une telle mesure doit recevoir également l'aval du vice-recteur.

La décision doit être communiquée par écrit au membre du personnel par la direction de la faculté ou du service et copie de cette lettre doit être envoyée au Service des ressources humaines pour être déposée à son dossier. Cette lettre doit décrire avec précision la nature de l'offense et doit avertir le membre du personnel que le prochain de même nature entraînera une mesure plus sévère pouvant aller jusqu'au congédiement.

3.4 Congédiement

Lorsque, malgré l'imposition de mesures disciplinaires, l'employé continue de commettre des actes répréhensibles, le congédiement peut être envisagé.

La direction de la faculté ou du service doit alors consulter le directeur du Service des ressources humaines qui doit assurer le respect des lois et règlements en vigueur. Tout congédiement doit être préalablement approuvé par le Comité d'administration. La direction communique ensuite la décision au membre par lettre avec copie au Service des ressources humaines pour être déposée à son dossier.

4. **Règles disciplinaires**

4.1 Omission d'étape

Dans certains cas, en fonction de l'importance de l'acte répréhensible, une ou plusieurs étapes du règlement peuvent être omises. Cela n'est cependant pas possible sans l'approbation préalable du directeur du Service des ressources humaines.

4.2 Actes répréhensibles majeurs

Lorsque la nature de l'acte répréhensible est très grave, une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat peut être prise