

Mesures applicables en matière de manquements

Le devoir d'autorité, dont l'imposition de sanctions disciplinaires, fait partie des devoirs que l'employeur doit exercer. L'employeur devra imposer des mesures disciplinaires appropriées aux employés qui ne respectent pas les directives établies.

Le non-respect d'une directive établie, que l'on nommera geste répréhensible, constitue l'événement déclencheur à une mesure administrative et/ou disciplinaire. Lors d'un geste répréhensible, les personnes attitrées à émettre des avis devront intervenir et recourir à une mesure corrective appropriée. Le choix de cette mesure doit tenir compte de plusieurs facteurs tels que la volonté de l'employé lorsque le geste a été commis, la gravité objective du geste en soi, la récidive, les circonstances aggravantes ou atténuantes, le maintien du lien de confiance entre l'employé et le gestionnaire, etc.

L'employeur doit aussi respecter certaines étapes avant d'imposer une mesure disciplinaire. Pour les employés syndiqués, l'employeur agira en conformité avec les différentes conventions collectives en vigueur.

Voici la liste générale des mesures applicables selon la nature des manquements.

1) L'employeur veillera à avertir son employé quant à son comportement inapproprié en débutant par un avertissement verbal. Cet avertissement verbal exposera clairement le comportement à corriger et les solutions pour se faire.

2) Si l'employeur ne constate pas d'amélioration, il pourrait alors procéder, après un seul ou après plusieurs avertissements, à un avertissement écrit. Vous devrez à ce moment communiquer avec votre coordonnatrice rh, afin d'appliquer cette mesure. Cet avertissement écrit sera alors remis directement à l'employé, sa signature sera requise et l'avertissement sera déposé au dossier. Pour les employés syndiqués, une copie sera transmise au syndicat.

L'avertissement, qu'il soit verbal ou écrit, a essentiellement pour but d'informer un employé de son obligation ou de porter à son attention une directive, une instruction ou des règles à suivre. Il survient généralement lors de la constatation d'un manquement de la part de l'employé. Toutefois, dans ce cas, le sens de la décision prise n'est pas de punir l'employé, mais de le prévenir que le manquement pourrait être sanctionné dans le cas de récidive. Il s'agit d'une mesure qui vise à prévenir la répétition d'une situation plutôt que de sanctionner le comportement observé.

3) Viendra par la suite, dans la même logique de progression, la suspension avec solde et la suspension sans solde (soit de courte ou longue durée). N'oublions pas qu'en matière de suspension, la durée de cette suspension doit aussi être corrélative de la faute commise et des avertissements précédemment reçus par l'employé. Vous devrez également être accompagné par votre coordonnatrice afin d'appliquer cette sanction.

4) Le congédiement fait pour une cause juste et suffisante est celui qui, habituellement, suit la gradation des sanctions. On exposera alors à l'employé victime du congédiement qu'il a eu de nombreux avertissements ainsi que de nombreuses chances afin de pallier ses manquements.

Santé et sécurité au travail :

Les employeurs et les employés ont des obligations à respecter. Chacun doit comprendre son rôle et ses responsabilités pour favoriser ou, minimalement, faire en sorte de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de ses collègues de travail

Le travailleur doit (selon l'article 49 LSST) :

- 1° prendre connaissance du programme de prévention applicable ;
- 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ;
- 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail. »

Voici une liste des principaux manquements aux règles en matière de santé et de sécurité du travail sanctionnées par le pouvoir disciplinaire de l'employeur en fonction des circonstances.

Plus particulièrement, il sera question de manquements relatifs à :

- Ne pas porter des équipements de protection ;
- Ne pas porter le sarrau fermé dans les laboratoires ;
- Ne pas porter de pantalon long dans les laboratoires ;
- Ne pas porter de chaussure fermée dans les laboratoires ;
- L'utilisation de lecteurs MP3 ou de téléphones mobiles est interdite dans le laboratoire. Ce sont des sources de contamination potentiellement importantes. L'utilisation d'ordinateurs surtout s'ils ne sont pas réservés au laboratoire, est à éviter, pour les mêmes raisons ;
- Il est interdit de manger, de boire, de fumer et de garder de la nourriture dans les laboratoires et les zones spécifiquement identifiées ;
- Il ne faut jamais utiliser des récipients et des ustensiles de laboratoire pour consommer des aliments ou des boissons ;
- Il est interdit d'appliquer du maquillage, du baume à lèvres ou de manipuler des verres de contact dans le laboratoire. Les ongles artificiels sont aussi interdits.

L'utilisation des appareils électroniques personnels en laboratoire et aux animaleries se traduit par :

- Une diminution d'attention (-30% d'information enregistrées) ;
- Une augmentation du temps de réaction (2x plus long) ;
- Un isolement de l'individu de son environnement de travail ;
- Une réduction significative de la capacité à percevoir le danger (-50%) ;
- Une augmentation marquée du risque de contamination croisée.

Dans tout le centre de recherche, l'utilisation d'appareil personnel de communication ou de divertissement est limitée aux endroits appropriés tels que bureaux, cubicules, salles de repos, etc.

Si manquements en lien avec la situation sur le Covid; les mesures disciplinaires citées ci-haut pourraient s'appliquer. Voici une liste sommaire de ces manquements :

- Se présenter sur le lieu du travail avec des symptômes de Covid ;
- Se présenter sur le lieu de travail après être revenu de voyage ou en étant plus généralement susceptible d'être porteur du virus,
- Ne pas respecter la règle de distanciation ;
- Ne pas se laver les mains à l'entrée et à la sortie du Centre de recherche et régulièrement durant la journée ;
- Porter le masque en le baissant au niveau du menton ;

Rappel sur la règle de distanciation :

Le 2 mètres doit être respecté dans tous les sens.

Vous avez des symptômes ? Restez à la maison

Le CHU de Québec et le Centre de recherche réitère à tout le personnel de retourner rapidement à la maison s'il a des symptômes (fièvre ou toux ou mal de gorge ou difficultés respiratoires ou syndrome d'allure grippal ou perte de l'odorat ou diarrhées) et ce même s'il ne revient pas de voyage ou qu'il n'a pas été en contact avec une personne avec symptômes de la COVID-19. La COVID-19 peut se présenter avec des symptômes légers.

En cas de symptômes : avisez votre supérieur, restez à votre domicile et appelez le 55525.

Les personnes en charge de veiller au respect des mesures et autorisées à émettre des avis en lien avec la situation sur le Covid sont : les supérieurs et leurs représentants, les personnes ressource SST, les agents sectoriels du Centre de recherche. Des avis verbaux pourront être émis de leur part et ces derniers veilleront à aviser le service des ressources humaines pour ce qui est du processus de gradation des sanctions.

Des affiches rappelant les règles à respecter liée au Covid se retrouvent à plusieurs endroits dans le Centre de recherche.

Nous vous invitons à communiquer avec votre service des ressources humaines pour toute question : info.rh@crchudequebec.ulaval.ca