

iii) Pénalité financière

On peut avoir recours à une pénalité financière au lieu de la suspension quand des contraintes pratiques réelles ou des raisons économiques le justifient.

Les pénalités financières ont pour but d'atténuer les problèmes pratiques que pose la suspension dans certaines circonstances. Il se révèle souvent improductif, par exemple, de suspendre un employé qui travaille en poste isolé (mission), étant donné qu'il est difficile de le remplacer et qu'il faut reporter indéfiniment la suspension à moins de dépêcher un remplaçant sur les lieux, ce qui est complexe et coûteux.

Il en va de même pour les employés qui travaillent par quarts et dont le remplacement en cas de suspension occasionnerait des heures supplémentaires coûteuses.

Par conséquent, dans des situations analogues à celles qui sont évoquées ci-dessus, les pénalités financières peuvent remplacer la suspension.

Avant d'imposer des sanctions pécuniaires, le gestionnaire doit consulter la Direction des relations de travail.

iv) Congédiement

Le congédiement étant la sanction administrative ultime, il ne doit être envisagé qu'en dernier recours. Il peut faire suite à une seule infraction grave ou à une série d'infractions qui aboutissent à un incident déterminant.

Un incident déterminant est un manquement à la discipline qui, sans constituer en lui-même un motif de congédiement, justifie néanmoins, en raison des antécédents disciplinaires de l'employé, la fin de la relation employeur-employé. C'est là un principe établi. Dans de telles circonstances, il faudra avoir au préalable avisé par écrit l'employé de toutes ses infractions antérieures et avoir versé les rapports correspondants à son dossier d'appréciation. Les infractions en question ne doivent pas nécessairement avoir de rapport avec l'incident déterminant.