



L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.

PROCESSUS NON DISCIPLINAIRE DE RÉTROGRADATION, DE MISE À PIED OU DE RAPPEL DU PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

1. ÉNONCÉ

Le Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario (Conseil) établit pour les membres de son personnel non syndiqué des processus non disciplinaires de rétrogradation, de mise à pied et de rappel. Dans le cas des surintendances, ces modalités sont assujetties aux dispositions dans la *Loi sur l'éducation* ou dans les règlements pris en application de celle-ci, tels qu'amendés.

Le Conseil voit à ce que les services qu'il fournit soient affectés le moins possible lors de changement au niveau de la structure organisationnelle découlant de contraintes financières ou de besoins particuliers pour améliorer l'efficacité et l'efficience de son fonctionnement.

2. DÉFINITION

2.1. Jour ouvrable

Les jours ouvrables sont les jours d'ouverture du Conseil, c'est-à-dire du lundi au vendredi inclusivement.

2.2. Rétrogradation

Une rétrogradation s'entend d'une affectation permanente ou à terme d'un membre du personnel non syndiqué à un poste comportant un niveau moindre de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement, pour des motifs qui ne relèvent pas d'un comportement fautif. La directive administrative [ADM 1.12 Mesures disciplinaires ou sanctions pour comportement fautif](#) traite d'une rétrogradation en raison de comportement fautif.

2.3. Mise à pied

La mise à pied est la perte d'emploi due à des motifs d'organisation interne ou liée à des réductions budgétaires ou pour se conformer à toute politique, directive administrative ou loi applicable. Une mise à pied peut être temporaire ou permanente. La durée d'une mise à pied temporaire est conforme aux dispositions de la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario](#) (Loi). Une mise à pied temporaire se transforme en une mise à pied permanente, appelée licenciement, si le membre du personnel renonce à ses droits de rappel ou n'est pas rappelé au travail pendant la durée de la mise à pied temporaire.

2.4. Poste équivalent

Un poste équivalent est un poste de même niveau salarial.

3. PROCESSUS

3.1. Rétrogradation

3.1.1. Lorsque le Conseil rétrograde un membre du personnel non syndiqué pour des motifs ne relevant pas du rendement ou de comportement fautif du membre du personnel, il lui fournit un préavis ou une indemnité en guise de préavis qui respecte les principes énoncés dans la « Common Law » (salaire, avantages sociaux, congés, etc.). Suivant le préavis ou le paiement en guise de préavis, le salaire et les conditions de travail du membre du personnel sont ajustés pour refléter le nouveau poste occupé.

3.2. Mise à pied

3.2.1. Dans le cas où plus d'une personne occupe un poste dans une même classification, les facteurs servant à déterminer le ou les titulaires qui seront mis à pied sont le rendement documenté, les compétences, l'expérience, les habiletés de même que l'état général du dossier personnel. Aux fins du processus actuel, une nouvelle évaluation du rendement pourra être effectuée afin de compléter le dossier au besoin. Dans l'éventualité où plusieurs membres du personnel, dont les facteurs mentionnés ci-dessus, sont de valeur relativement égale, le ou les membres du personnel mis à pied seront identifiés selon la date d'entrée en fonction au Conseil la plus récente dans un poste permanent ou temporaire, sans interruption de service auprès du Conseil ou de ses conseils prédécesseurs.

3.2.2. Lorsque deux membres du personnel ou plus ont la même date d'embauche, le bris d'égalité sera déterminé au hasard par tirage en présence de la direction du Service des ressources humaines et du représentant du regroupement non syndiqué, à l'exception des directions d'école et des directions adjointes en raison de leurs conditions d'emploi.

3.2.3. Le membre du personnel mis à pied recevra un préavis conforme au préavis minimal prévu par la Loi.

3.2.4. Sous réserve des dispositions de la Loi et des conditions d'emploi du personnel non syndiqué, le membre du personnel mis à pied est inscrit à la liste de rappel et maintient un droit de rappel pour la durée de la mise à pied temporaire.

3.3. Rappel

3.3.1. À la condition qu'ils détiennent les qualifications, les compétences et les habiletés pour s'acquitter du travail, le Conseil rappelle, par courrier recommandé à la dernière adresse connue, les membres du personnel mis à pied qui sont sur la liste de rappel selon leur date d'entrée en fonction au Conseil dans un poste permanent ou temporaire non syndiqué. Le membre du personnel aura droit, pour répondre, à une période de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de l'envoi officiel de l'offre de rappel. Après dix (10) jours, le Service des ressources humaines communique avec l'employé au dernier numéro connu.

- 3.3.2. Le membre du personnel mis à pied abandonne son droit de rappel et son nom est rayé de la liste de rappel s'il refuse une réaffectation à un poste offert, équivalent à celui qu'il occupait avant sa mise à pied, pour lequel il détient les qualifications, les compétences et les habiletés pour s'acquitter du travail. Une exception peut être faite à la demande du membre du personnel, lorsque le rappel à un poste exige à l'individu de déménager, mais il incombe au membre du personnel qui veut se prévaloir de l'exception, de se renseigner sur les délais prescrits dans la Loi qui pourraient résulter dans la cessation de son emploi. L'employeur n'est pas tenu de renseigner ou aviser le membre du personnel des dispositions de la Loi.
- 3.3.3. Si, pendant la période de rappel, un membre du personnel mis à pied a accepté un poste à un niveau de salaire inférieur à celui qu'il détenait avant la mise à pied, il maintient son droit d'être rappelé à un poste jusqu'à ce qu'il atteigne le niveau de salaire du poste qu'il occupait au moment de sa mise à pied.
- 3.3.4. Le membre du personnel non syndiqué rappelé au travail est rémunéré conformément à la grille salariale et aux conditions de travail :
- pour le poste pour lequel il est rappelé;
 - au même niveau et à la même étape si le poste est au même niveau qu'avant sa mise à pied;
 - à l'étape qui lui accorde le même salaire ou à un niveau le plus près du salaire qu'avant sa mise à pied s'il est rappelé à un poste à un niveau inférieur.
- 3.3.5. Il incombe à chaque membre du personnel mis à pied d'informer le Conseil, par écrit, des coordonnées auxquelles on peut lui communiquer l'avis de rappel.
- 3.3.6. La date de progression à l'intérieur du niveau de rémunération sera modifiée pour tenir compte de la période de mise à pied.
- 3.3.7. Le rappel d'un membre du personnel mis à pied ne modifie pas sa date d'entrée en fonction au Conseil dans un poste permanent ou temporaire non syndiqué.

4. RÉFÉRENCES

- 4.1. [Loi sur l'éducation de l'Ontario](#);
- 4.2. [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#).