

conseil d'administration connaissent l'identité (ci-après « la Personne salariée »);

ATTENDU les faits portés à l'attention du conseil aux termes du rapport, à l'occasion de deux événements distincts, soit :

- a) Un comportement irrespectueux et insubordonné lors d'une rencontre d'évaluation de rendement;
- b) La consommation de cannabis sur les lieux du travail, pendant les heures de travail;

ATTENDU que le comportement irrespectueux et insubordonné constitue une récidive, en ce que la Personne salariée a déjà reçu une mesure disciplinaire, soit une suspension sans solde de deux (2) jours, en lien avec un incident de même nature;

ATTENDU que la consommation de cannabis sur les lieux du travail pendant les heures de travail constitue une faute objectivement grave mettant en cause des enjeux de santé et sécurité au travail et démontre une négligence et insouciance au travail de la part de la Personne salariée;

ATTENDU que la Régie a adopté, en juillet 2019, la Politique alcool et drogues en milieu de travail;

ATTENDU que cette Politique a été présentée à l'ensemble des employés en juillet 2019, et que chaque employé, notamment la Personne salariée, a signé un accusé réception de cette Politique;

ATTENDU qu'un rappel quant au contenu et à l'application de cette politique a également été mentionné lors de la rencontre annuelle d'avril 2021, à laquelle la Personne salariée était présente;

ATTENDU que la Personne salariée a déjà reçu un avis verbal, en juin 2021, en lien avec la consommation de cannabis sur les lieux du travail, pendant les heures de travail;

ATTENDU que la Personne salariée a été suspendue administrativement pour fin d'enquête et prise de décision le 25 janvier 2022, et tel que confirmé par lettre datée du 26 janvier 2022;

ATTENDU que la Personne salariée a initialement nié les faits relatifs à la consommation de cannabis et qu'elle n'a admis la consommation qu'après avoir été confrontée, lors de l'enquête, à la preuve d'une forte odeur de cannabis émanant du véhicule de la Régie conduit pour les fins de son travail;

ATTENDU que la gravité objective de la faute relative à la consommation de cannabis de même que la prépondérance des facteurs aggravants en cause permettent de passer outre la progression des sanctions;

ATTENDU que le principe de la progression des sanctions doit par ailleurs s'appliquer en regard de la faute relative au comportement irrespectueux et insubordonné;

Sur une proposition de M. Jacques Allard, il est résolu :

**R.4021
22.01.31**

QUE les mesures disciplinaires suivantes soient imposées à la Personne salariée, et ce, de manière distincte pour chacune des fautes en cause :

- a) Une suspension disciplinaire sans solde de trois (3) jours, en lien avec le comportement irrespectueux et insubordonné, dont il n'est pas nécessaire de déterminer les dates auxquelles elle sera purgée compte tenu de la mesure disciplinaire ci-après;
- b) Le congédiement, en lien avec la consommation de cannabis sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, effectif à la date d'adoption de la présente résolution;

QUE le conseil d'administration mandate le directeur général, M. Marc Forget, pour remettre copie de la présente résolution à la Personne salariée, accompagnée de tout autre écrit requis par les dispositions de la convention collective, le tout en présence d'un officier syndical.

ADOPTÉE à l'unanimité

4. **LEVÉE DE LA SÉANCE**

**R.4022
22.01.31**

L'ordre du jour étant épuisé, Mme Vicki Emard propose la levée de la séance à 9 h 12.

ADOPTÉE à l'unanimité

Frédéric Broué
Président

Marc Forget
Directeur général et secrétaire-trésorier
