RECOMMANDATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Secrétariat général

À l'usage du secrétariat général

Article de l'ordre du jour numéro :

Assemblée du :

Résolution numéro :

Recommandation

Procéder à la destitution de (confidentiel) selon l'article 72 de la Loi sur les Sociétés de transport en commun.

☐ Voir suite de la rubrique *Recommandation*

LE TOUT POUR UN MONTANT TOTAL POUR LA SOCIÉTÉ DE: **$** –

D.E. responsable : Réseau des autobus

Nom : Renée Amilcar

Titre : DIrectrice exécutive

Date : _____

Signature : _____

D.E. responsable : RH et Services partagés

Nom Alain Brière

Titre Directeur exécutif

Date : _____

Signature : _____

Secrétaire de l'assemblée :

Exposé du besoin

(confidentiel) est absent du travail depuis le 5 septembre 2015 en réaction à une décision de la Commission des lésions professionnelles (CLP) qui était d'avis que le témoignage de (confidentiel) n'était pas crédible et concluait qu'il n'avait pas subi de lésion professionnelle le 3 juin 2013. Faisant suite à cette décision, la CSST lui a réclamé la somme de 63 908.64$, jugeant qu'il avait reçu ces indemnités indûment. Il doit également la somme de 12 439.87$ à la STM en raison de la décision de la CLP. Cette somme correspond à la différence entre les indemnités SST et l'assurance salaire qu'il aurait reçue pour 318 jours.

Suite à cette décision, (confidentiel) est rencontré le 10 septembre en lien avec son attitude et sa franchise, mais celui-ci rejette tout blâme, qu'il retourne vers le surintendant, l'accusant d'avoir menti devant la CLP. Il profère des menaces contre le surintendant qu'il rend responsable de sa situation. Il se met en maladie suite à cette rencontre.

☑ Voir suite de la rubrique *Exposé du besoin*

Date de révision :

CLIQUER POUR METTRE À JOUR

GED :

RECOMMANDATION / SOMMAIRE EXÉCUTIF

Objet : Destitution d'un gestionnaire

Démarche, solution proposée et conclusion

☐ Voir suite de la rubrique *Démarche, solution proposée et conclusion*

Cheminement décisionnel – Comité GPP (Gestion de portefeuille de projets) et Comité du conseil d'administration (indiquer le nom et la date)

Comité: S/O Date : JJ MM AAAA

Comité: Date : JJ MM AAAA

Développement durable - Précisez les liens avec les objectifs du Plan de développement durable 2020 et, lorsqu'applicable, avec les principes d'approvisionnement responsable de la STM .

☐ Voir suite de la rubrique *Développement durable*

Préparé par : Micheline Ouellet

Nom : Micheline Ouellet Titre : Conseillère principale relations professionnelles

Service : Division relations professionnelles et gestion de la présence au travail

Nom : Pascale Dionne Titre : Chef de division

Signature : _____ Date : _____

RECOMMANDATION / SOMMAIRE EXÉCUTIF

Objet : Destitution d'un gestionnaire

Informations financières ☑ *S/O*

Imputations comptables	Imputation 1	Imputation 2	Imputation 3[1]	Total
Centre				
Compte				
Ordre interne				
Réseau activité				
Règlement d'emprunt				
Montant toutes taxes incluses pour l'ensemble du contrat				0,00

1. S'il y a plus de 3 imputations comptables, indiquer le total des imputations comptables 3, 4, 5, etc. dans la colonne « Imputation 3 » et fournir un tableau en annexe pour chaque imputation comptable.

Ventilation des coûts ☑ *S/O*

Période couverte par le contrat : de JJ MM AAAA à JJ MM AAAA

–	2016	2017	2018 et suivantes[3]	Total
(A) Base[2]				0,00$
(B) TPS	0,00$	0,00$	0,00$	0,00$
(C) TVQ	0,00$	0,00$	0,00$	0,00$
(D) Montant toutes taxes incluses (A + B + C)	0,00$	0,00$	0,00$	0,00$
(E) Ristourne TPS et TVQ	0,00$	0,00$	0,00$	0,00$
(F) Montant net (D – E)	0,00$	0,00$	0,00$	0,00$

2. S'il y a plusieurs imputations comptables, indiquer le cumulatif sur cette page et fournir un tableau en annexe par imputation comptable.
3. Si le contrat se poursuit après 2017, indiquer le total des années 2017 et suivantes dans la colonne visée et fournir un tableau en annexe pour chacune des années visées dans cette colonne.

Subvention, financement et certification ☑ *S/O*

☐ Voir suite de la rubrique *Subvention*

Certification de fonds

Certification de fonds requise ?

Disponibilité des fonds ?

Trésorier : _____

Date : _____

RECOMMANDATION / SOMMAIRE EXÉCUTIF

Objet : Destitution d'un gestionnaire

Suite de la rubrique

☐ Recommandation ☑ Exposé du besoin ☐ Démarche, solution proposée et conclusion ☐ Développement durable ☐ Subvention

Devant l'absence qui se prolonge, il est convoqué en expertise auprès du psychiatre Laliberté le 17 novembre 2015, qui conclut que (confidentiel) est apte au travail et qu'il ne parvient pas à réprimer sa colère, mais ne juge pas que (confidentiel) soit susceptible de mettre ses menaces à exécution.

(confidentiel) est rencontré à nouveau le 10 décembre afin de faire le point sur sa situation et lui demander de se présenter au travail le 14 décembre, mais il ne se présentera pas et soutient qu'il est toujours inapte au travail.

Le 26 janvier 2016, nous le convoquons au travail pour le 1er février, mais à nouveau il ne se présente pas. Comme il fournit des certificats médicaux faisant état de problèmes lombaires en plus du trouble d'adaptation, une nouvelle expertise, en orthopédie, est demandée. Le Dr Tadros, qui l'avait examiné en juillet 2015 et avait alors validé le retour au travail, certifie à nouveau son aptitude à reprendre le travail.

Par la suite, (confidentiel) est convoqué au travail à deux reprises, en vain. Les conséquences de ne pas se présenter au travail sont précisées clairement; ainsi à chaque fois, il ne se présente pas en sachant pertinemment qu'il s'expose au congédiement.

Suite de la rubrique

☐ Recommandation ☑ Exposé du besoin ☐ Démarche, solution proposée et conclusion ☐ Développement durable ☐ Subvention

CONSIDÉRANT que les médecins spécialistes consultés ont confirmé l'aptitude au travail de (confidentiel);

CONSIDÉRANT que la gestion a écrit à trois (3) reprises à (confidentiel) l'informant qu'il était considéré en absence non autorisée et qu'il devait se présenter au travail;

CONSIDÉRANT que (confidentiel) a été informé que le refus de se présenter pourrait conduire à son congédiement;

CONSIDÉRANT qu'il s'agit d'un comportement assimilable à de l'insubordination;

CONSIDÉRANT que (confidentiel) occupe un poste de confiance à titre de gestionnaire et de représentant de la Société auprès des employés;

La Direction des ressources humaines recommande la destitution de (confidentiel) pour insubordination et absence non autorisée selon l'article 72 de la Loi sur les Sociétés de transport en commun..