

## LE CONGÉDIEMENT



### Problématiques rencontrées

- IL ARRIVE QUE DANS DES GROUPES, À DES MOMENTS PARTICULIERS DE LEUR HISTOIRE, LA GESTION DU PERSONNEL LAISSE À DÉSIRER OU QUE DES CONFLITS DÉGÉNÈRENT ET MÈNENT À DES CONGÉDIEMENTS.
- IL SE PEUT AUSSI QU'ON VOUS DEMANDE D'EFFECTUER DE NOUVELLES TÂCHES SANS S'ASSURER DE VOUS FOURNIR LE SOUTIEN OU LES FORMATIONS REQUISES.



### Ce que dit la loi

- LE CONGÉDIEMENT SIGNIFIE QUE L'EMPLOYEUR A TOUJOURS BESOIN D'UNE PERSONNE POUR FAIRE LE BOULOT, MAIS QU'IL NE SOUHAITE PLUS QUE CE SOIT VOUS.
- L'EMPLOYEUR PEUT INVOQUER DEUX TYPES DE CAUSES :
  1. DISCIPLINAIRES : LA MAUVAISE CONDUITE OU LES MAUVAIS COMPORTEMENTS.
  2. ADMINISTRATIVES : LE MANQUE D'APTITUDES, UN RENDEMENT TROP FAIBLE OU LE MANQUE DE COMPÉTENCES.
- BIEN AVANT D'EN ARRIVER AU CONGÉDIEMENT, L'EMPLOYEUR DOIT VOUS INFORMER DU PROBLÈME ET VOUS DONNER LA CHANCE DE VOUS REPRENDRE (SAUF SI CELA REPRÉSENTE UNE FAUTE GRAVE).



### Les recours possibles

SI VOUS CROYEZ ÊTRE CONGÉDIÉE SANS UNE CAUSE JUSTE OU SUFFISANTE, VOUS POUVEZ DÉPOSER UNE PLAINTÉ DANS LES 45 JOURS SUIVANT VOTRE CONGÉDIEMENT.



### Sachez que

- POUR AVOIR LE DROIT DE DÉFENDRE VOTRE CAUSE, VOUS DEVEZ TRAVAILLER POUR CET EMPLOYEUR DEPUIS AU MOINS DEUX ANS.