



DÉCISION À LA FIN D'UNE PÉRIODE DE PROBATION

MISE EN SITUATION:

Votre rôle: contrôleur

Votre interlocuteur: le président

Le sujet: décision à la fin d'une période de probation

L'entreprise BBP, située dans la région de Lanaudière, est une entreprise de fabrication de produits de scieries qui compte 40 employés syndiqués. Lors de l'embauche d'un nouvel employé, celui-ci est soumis, selon la convention collective, à une période de probation de 12 semaines. À la fin de cette période, une décision est prise concernant l'embauche définitive ou non de l'individu.

Vous rencontrez le président pour prendre une décision définitive concernant un employé embauché il y a trois mois. La qualité du travail accompli par ce nouvel employé est considérée comme supérieure à la moyenne. Il ne refuse jamais de faire des heures supplémentaires et il est prêt à accomplir n'importe quelle tâche même si celle-ci est physiquement exigeante ou peu intéressante. Le seul problème se situe sur le plan du travail en équipe, car les autres employés refusent systématiquement de travailler avec lui.

Au cours du dernier mois, ce problème a été porté à votre attention. En effet, il semble y avoir un problème d'intégration. L'employé en question est devenu le souffre-douleur des autres travailleurs de la production qui se plaignent constamment de lui pour toutes sortes de raisons qui n'ont aucun rapport avec son travail. Cet employé se retrouve donc souvent isolé pendant ses pauses et le dîner. La période de probation est terminée et le président désire le congédier. Pour lui, l'entreprise n'a pas de temps à perdre avec un employé qui n'arrive pas à travailler en équipe. Qu'est-ce que vous en pensez ?

Choisissez, parmi les décisions suggérées ci-dessous, celle qui vous semble la meilleure et justifiez votre choix.

1. Vous congédiez cet employé pour cause d'incompétence et d'incapacité à accomplir l'emploi correctement.
2. Vous engagez définitivement cet employé en obligeant les autres à travailler avec lui.
3. Vous prolongez la période de probation de cet employé de deux mois, en espérant que la situation va se corriger.
4. Vous prolongez la période de probation du nouvel employé de deux mois et vous rencontrez les autres employés de la production pour examiner la situation et essayez de trouver des solutions.
5. Autre décision.

La meilleure réponse serait (à première vue): Vous engagez définitivement cet employé en obligeant les autres à travailler avec lui.

Justificatif: Toutefois, il faudrait creuser davantage les causes de son problème d'intégration. Par exemple, si nous sommes en face d'un problème de discrimination envers le nouvel employé et que vous n'avez pas pris toutes les mesures pour empêcher cette situation, vous risquez d'être tenu responsable de la discrimination et d'être poursuivi. Vous devez donc embaucher l'employé pour satisfaire aux exigences légales (car il faut le rappeler, son évaluation le justifie) mais vous pouvez difficilement forcer ses collègues de travailler avec lui sans risquer d'autres problèmes. Vous devez donc mettre en place, suite à l'embauche, une série de mesures (p. ex., formations/renseignements destinés aux collègues) visant à corriger les problèmes soulevés en milieu de travail.