



— TOUS LES SECTEURS

FICHE SYNDICALE

MISE À JOUR • OCTOBRE 2012

LES MESURES DISCIPLINAIRES

Le détail des dispositions applicables apparaît à l'article 5-6.00 et suivants de la Convention collective locale.

● MOTIFS

Dans le cadre de votre vie professionnelle, il peut se présenter des situations où votre employeur désapprouve votre comportement. Dans certains cas, une directive ou un échange informel permettra de faire le point sur la situation. Il peut cependant arriver que vos faits et gestes requièrent, aux yeux de l'employeur, le recours à des **mesures disciplinaires**. Celles-ci s'appliquent généralement selon une gradation décrite ci-dessous.

Dans certains cas, un simple avertissement est formulé verbalement. Cela n'est pas une mesure disciplinaire au sens de la Convention collective locale.

● DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

En général le droit du travail prévoit qu'un employé est convoqué afin de pouvoir justifier son comportement avant de recevoir une mesure disciplinaire.

Sachez que lorsque vous êtes convoqué pour une rencontre de nature disciplinaire, **vous avez le droit d'être accompagné de la personne déléguée syndicale de l'école ou du centre ou, à défaut, d'une représentante ou d'un représentant syndical, tel une conseillère ou un conseiller de l'Alliance.**

● CE QUE L'ON DOIT SAVOIR

Lors de cette rencontre, la direction précisera les faits qui vous sont reprochés. Vous aurez l'occasion d'expliquer, en détail, votre position. La direction peut aussi, dans le cadre de ces convocations, être accompagnée d'une adjointe ou d'un adjoint ou d'une conseillère ou d'un conseiller en gestion du personnel de la CSDM, ou des deux. Ce n'est qu'après la rencontre que la direction évalue, à la lumière des circonstances, si une mesure disciplinaire est appropriée.

● ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite doit être contresignée par vous **afin d'attester que vous en avez pris connaissance seulement** et non que vous êtes d'accord avec la mesure!

À défaut d'être signé par vous, l'écrit pourra être signé par la personne déléguée syndicale ou par une autre personne pouvant témoigner que vous en avez pris connaissance.

● VOTRE VERSION DES FAITS

Dans tous les cas, vous pouvez, **dans les 20 jours** de la réception d'une mesure disciplinaire, déposer à votre dossier votre version des faits en la remettant par écrit à votre direction avec mention « Pour dépôt au dossier personnel ».

LA GRADATION DES MESURES

● AVERTISSEMENT ÉCRIT

L'avertissement est versé au dossier personnel.

Il devient nul et sans effet après 5 mois de travail suivant la date de son émission, sauf s'il est suivi d'une autre mesure concernant le même sujet ou un sujet similaire.

Après ces 5 mois de travail, vous pouvez demander que l'avertissement soit retiré de votre dossier.

● RÉPRIMANDE ÉCRITE

La réprimande est versée au dossier personnel.

Elle devient nulle et sans effet après 12 mois de travail suivant la date de son émission, sauf si elle est suivie d'une autre mesure concernant le même sujet ou un sujet similaire.

Après ces 12 mois de travail, vous pouvez demander que la réprimande soit retirée de votre dossier.

● SUSPENSION

La première suspension est normalement d'un jour et ne peut excéder 3 jours ouvrables.

Elle devient nulle et sans effet après 12 mois de travail suivant la date de son émission, sauf si elle est suivie d'une autre mesure concernant le même sujet ou un sujet similaire.

Après ces 12 mois de travail, vous pouvez demander que la lettre de suspension soit retirée de votre dossier.

Malgré le retrait de la lettre de suspension, les effets pécuniaires ne sont pas annulés pour autant. En d'autres mots, vous ne recouvrez pas votre salaire perdu.

● RENVOI (CONGÉDIEMENT)

La Commission ne peut considérer la résiliation de votre contrat d'engagement que pour l'un des motifs suivants : incapacité, négligence à remplir vos devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

Le processus de renvoi est strictement encadré par la Convention collective locale.

La Commission vous relève temporairement sans traitement de vos fonctions.

Vous devez être informé, ainsi que l'Alliance, par lettre sous pli recommandé ou poste certifiée :

- A) de l'intention de la Commission de résilier votre engagement ;
- B) de la date à laquelle vous avez été ou serez relevé de vos fonctions ;
- C) de l'essentiel des faits à titre indicatif et des motifs au soutien de l'intention de congédier, et ce sans préjudice. Aucune objection de votre part ne peut être fondée sur l'insuffisance des faits indiqués.

Dans tous les cas, la résiliation du contrat d'engagement doit faire l'objet d'une décision du Conseil des commissaires ou du Comité exécutif de la Commission.

Le processus est donc assujéti au calendrier des séances selon les modalités apparaissant à l'article 5-7.06 de la Convention collective locale.

EN CAS D'ACCUSATION PÉNALE OU CRIMINELLE

Dans le cas où vous êtes poursuivi pour une infraction de nature pénale ou criminelle et que la Commission juge que la nature de l'infraction lui cause préjudice, elle peut vous relever de vos fonctions, avec ou sans traitement, pendant une ou des périodes se terminant au plus tard à l'issue de votre procès ou à l'arrêt des procédures.

Vous disposez d'un délai de 20 jours après l'issue du procès pour aviser l'employeur qu'il y a eu jugement.

Les délais prévus pour le renvoi commencent à courir à compter de la date à laquelle vous signifiez à l'employeur que vous avez eu votre jugement.

● REMARQUE

L'Alliance conteste toutes les mesures disciplinaires par grief, à moins de recevoir par écrit une directive contraire de la part du membre concerné.

