

5-6.00 DOSSIER DISCIPLINAIRE

➤ Les grands principes reconnus et appliqués en matière disciplinaire

- La gradation des sanctions;
- Un temps raisonnable pour s'amender;
- L'interdiction de la double sanction;
- La sanction est proportionnelle à la faute.

➤ L'accessibilité à notre dossier

Tant la convention collective que le Code civil garantissent l'accessibilité au dossier en permettant : l'examen et la reproduction de pièces, des modifications ou corrections en cas d'erreur ou d'inexactitude et le retrait lorsque des pièces sont caduques ou non pertinentes.

➤ Les mesures et sanctions disciplinaires reconnues

Les seules mesures et sanctions reconnues sont : l'avertissement écrit, la réprimande écrite et la suspension.

➤ Le droit à l'accompagnement syndical

Toute personne convoquée pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagnée d'un représentant syndical.

➤ Procédure

La durée et les délais prévus pour chacune des mesures disciplinaires sont de rigueur, en ce sens que leur non respect peut entraîner l'annulation de la sanction.

➤ La durée des sanctions (dans la plupart des ententes locales)

- L'avertissement écrit demeure au dossier pendant quatre (4) mois de travail.

- La réprimande écrite y demeure pendant 6 mois de travail.
- La suspension y demeure pendant 10 mois de travail.

Au-delà de cette durée, ces mesures deviennent nulles et sans effet et doivent être retirées du dossier. La commission ne peut alors plus les invoquer.

➡ **Droit au grief**

Chacune de ces mesures peut faire l'objet d'un grief dans les 20 jours ouvrables de sa contresignature (dans la plupart des ententes locales).