



**Mise en garde :** Ce document n'a pas force de loi ; il s'agit d'une vulgarisation.  
 Pour plus d'informations, communiquez avec le SERL au 450-978-1513.

→ L'employeur (CSS de Laval, direction ou direction adjointe d'une école ou d'un centre) peut sanctionner des comportements qu'ils désapprouvent, et ce, peu importe le statut de l'employé (régulier, à la leçon, etc.) Ainsi, si l'employeur estime, après évaluation de l'ensemble des éléments au dossier, qu'un travailleur doit recevoir une mesure disciplinaire, il doit normalement respecter la gradation des sanctions et appliquer le processus disciplinaire en lien. (Clauses 5-6.00 et 5-7.00 de l'Entente locale)

**Gradation des mesures disciplinaires - 5-6.00 Entente locale**

Gradation

<b>Reproches et attentes</b>	<p>Sous forme verbale ou par écrit à la suite d'une convocation à une rencontre par l'employeur.</p> <p>Pour le SERL, cette mise au point est assimilable à une mesure disciplinaire. Ainsi, nous vous recommandons d'être accompagné d'un représentant syndical lors de ce type de rencontre, puisque c'est un droit qui vous est reconnu en vertu de la convention collective. Donc, l'employeur ne peut s'y opposer.</p>
<b>Avertissement écrit</b>	<p>Devient nul et sans effet <b>90 jours ouvrables*</b> après la date de son émission, sauf s'il est suivi, à l'intérieur de ce délai, d'une autre mesure disciplinaire sur un même fait ou sur un fait similaire.</p> <p>Cependant, avant d'appliquer une mesure sur un même fait ou un fait similaire, l'employeur doit accorder à l'enseignant un délai raisonnable pour lui permettre de s'amender.</p>
<b>Réprimande</b>	<p>Devient nulle et sans effet <b>160 jours ouvrables*</b> après la date de son émission, sauf si elle est suivie, à l'intérieur de ce délai, d'une autre réprimande sur un même fait ou un fait similaire.</p> <p>Cependant, avant d'appliquer une mesure sur un même fait ou un fait similaire, l'employeur doit accorder à l'enseignant un délai raisonnable pour lui permettre de s'amender.</p>
<b>Suspension</b>	<p>Devient nulle et sans effet <b>200 jours ouvrables*</b> après la date de son émission, sauf si elle est suivie, à l'intérieur de ce délai, d'une autre mesure disciplinaire sur un même fait ou un fait similaire.</p> <p>Cependant, avant d'appliquer une mesure sur un même fait ou un fait similaire, l'employeur doit accorder à l'enseignant un délai raisonnable pour lui permettre de s'amender.</p> <p>Une suspension disciplinaire est imposée pour un écart grave sur un fait précis et ne justifiant pas un renvoi. Elle a pour seul effet de modifier le traitement de l'enseignant.</p>
<b>Renvoi et non-rengagement</b>	<p>Clauses 5.7.00 et 5.8.00</p>

\*Jours ouvrables excluent les samedis, dimanches et jours fériés. Ils se rapportent au calendrier scolaire applicable à l'enseignante ou l'enseignant concerné.

### → Déroulement et droits de l'enseignant

Avant la remise d'une mesure disciplinaire, l'employeur informe par écrit le SERL ainsi que l'enseignant, un jour ouvrable avant la tenue de cette rencontre. L'enseignant qui reçoit une telle convocation a le droit d'être accompagné lors de la rencontre par une personne déléguée syndicale de l'école ou encore par un représentant syndical. Dans ce dernier cas, l'enseignant devra donc communiquer directement avec le syndicat pour en faire la demande.

Lors de la rencontre pour la remise de la mesure disciplinaire, l'employeur mentionnera les faits reprochés à l'enseignant. Il est recommandé de ne pas discuter de ces derniers au moment de la remise de la mesure disciplinaire. À la fin de la rencontre, le représentant syndical de l'enseignant signera le document afin d'attester qu'il a été témoin de la remise de la mesure. Cette signature ne signifie aucunement que l'enseignant accepte les faits qui lui sont reprochés.

Toute mesure disciplinaire prend la forme d'un écrit donc une copie est remise sur place à l'enseignant et envoyé par la suite au SERL. Afin d'être effective, cette mesure doit être remise dans le délai prescrit dans la convention, soit dans les 45 jours ouvrables qui suivent les faits reprochés ou le moment où ceux-ci sont amenés à l'attention de l'employeur, à défaut de quoi, elle n'est pas valide.



#### **IMPORTANT : Dossier personnel**

Afin de s'assurer que la mesure disciplinaire est bel et bien retirée du dossier personnel de l'enseignant à la fin du délai prévu à la convention collective, il est recommandé de demander une copie de son dossier au CSS de Laval. Le retrait des mesures disciplinaires devenues nulles et sans effet pourra alors être exigé, le cas échéant. L'employeur ne peut invoquer une mesure disciplinaire lorsque celle-ci est devenue nulle et sans effet.

### → Contestation

Le SERL peut contester le bien-fondé de toute mesure disciplinaire ou renvoi, par grief, conformément au chapitre 9 de l'entente nationale.