

Comment

Formuler

un Grief



CHAPITRE - 3 -

COMMENT FORMULER
UN GRIEF

CONVENTION COLLECTIVE

COMMENT FORMULER UN GRIEF



SYNDICAT DES AGENTS
DE CONSERVATION
DE LA FAUNE DU QUÉBEC

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
16	00 / 08	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 1

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

3-12.01 Les buts principaux de la présente procédure (28 juin 2000) sont de régler dans les plus brefs délais en y mettant de part et d'autre de la bonne volonté, de la bonne foi et de la transparence qui visent à circonscrire un litige afin solutionner les mésententes relatives à l'interprétation dans l'application de la présente convention collective.

3-12.02 Avant la formulation et le dépôt d'un grief, il est souhaitable que l'employé puisse discuter du problème avec son supérieur immédiat ou hiérarchique.
(mais non obligatoire)

Les parties doivent s'assurer lors de l'échange que chacun d'eux dispose des informations suffisantes et pertinentes dans le but de trouver des solutions possibles au litige. (mais non obligatoire)

Le délégué de grief de bureau, (si vous crovez que cela peut aider) selon la volonté de l'employé qui le désire peut l'accompagner afin de trouver des solutions possibles au litige.

Mais parfois cette façon de faire est dans les faits, que les parties demeurent sur leur position respective, puisqu'il n'est pas toujours possible d'en venir à un consensus, de là suivra la 1^{ère} étape du grief.

3-12.03 Cependant, cette intention dite ci-haut visant à accélérer un règlement des litiges, n'a pas pour effet d'empêcher un employé ou plusieurs employés de soumettre un grief en suivant la procédure de la présente section.

2/ Chap.3

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 5

NAISSANCE DE L'ÉVÉNEMENT

3-12.04 C'est une prétendue violation ou mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective **ou** situation dans laquelle l'employé se voit lésé et veut obtenir réparation.

L'événement déclencheur de la naissance donnant lieu au grief dont à tort ou à raison, 2 lignes de pensée s'opposent par cette occasion sur le délai, soit bien entendu *celle de l'employeur et celle du syndicat* sur la naissance donnant lieu à **l'événement** de la date du grief.

De là naîtra **l'événement** menant à la procédure d'un grief où l'on tentera de parler du problème et essayer de trouver une solution dans le respect des conditions de travail existantes dans la convention collective.

En somme c'est de bien déterminer quel est le point de départ de cette situation donnant lieu au grief.

La naissance à partir de laquelle l'employé s'aperçoit de quelques chose d'inhabituel ou à partir de la réponse reçue de l'employeur, qui peut outrepasser les délais d'un événement survenu où ce dernier invoque par la suite devant l'arbitre la prescription à cause des délais.

La jurisprudence est dès lors qu'une personne est dûment informée de ce qu'il advient **d'une demande de paiement refusée**, ce moment devient le point de **départ de l'événement** pour mesurer les délais d'un grief.

Ex : Formule H-760 (heures supplémentaires) refusée ;
Réclamation due à un délai (21 jours à l'avance) de non changement de jour de C/H lors d'un jour férié, etc.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 5

Mais attention, dans d'autres cas il faut parfois attendre que la naissance de l'événement se produise.

Ex : coupure de salaire : → → même si on apprend verbalement que l'on doit subir une coupure bientôt, il faut attendre le relevé de l'état du dépôt salarial ou chèque de paie avant de soumettre le grief. (exception s'il s'agit d'une suspension ou d'un congédiement voir ci-après le délai)

(joindre à votre grief une photocopie du formulaire en question tel que le relevé de l'état de dépôt salarial ou de réclamation de H-760 refusée, etc...)

Lorsqu'il s'agit d'une coupure monétaire, il est préférable de déposer un grief individuel, une bonne raison à cela c'est d'éviter qu'un règlement de groupe intervienne dans une offre globale dans l'ensemble des dossiers et que l'employé ayant le plus à gagner soit celui le plus perdant ou le plus brimé.

Lors d'une suspension ou d'un congédiement, on ne soumet pas le grief au moment où l'on reçoit l'avis, (lettre indiquant que vous serez suspendu) mais plutôt au moment où cette mesure entre en vigueur c'est-à-dire dès le début de sa première journée d'application. (voir le délai à l'article 4-14.19)

Ex : Vous êtes suspendu les 23, 24 et 25 mars, (3 jours) soumettez votre grief à la (1^{re} étape) dans les 30 jours suivant le début de cette première journée de date.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005 / 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 5

RÉCLAMATION POUR DOMMAGES

Dans un libellé en matière de grief, souvent on retrouve à la toute fin d'un texte, la réclamation avec les termes relativement aux **dommages-intérêts**.

L'article 3-13.04 de la convention collective en matière de jurisprudence du Tribunal du travail et suivant les dispositions du Code du Travail. L'arbitre de grief (devant qui l'audition aura lieu) a des pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction, d'accorder des dommages-intérêts.

En matière de réclamation pour **dommages**, le plaignant doit établir 3 éléments fondamentaux soit que (le représentant de l'employeur) a agi par malice ou de façon délibérée pour nuire au salarié plaignant :

- 1 - La personne (l'employeur par son représentant) poursuivie a commis une faute.
- 2 - la personne (le plaignant ♦) a subi un dommage,
♦ il devra en faire la preuve ♦
- 3 - le dommage subi est la cause directe de la faute commise.

Comme on peut le voir le réclamant dans son libellé du grief doit être en mesure d'établir un lien de causalité et faire la preuve devant l'arbitre d'un **dommage subi** par la faute de l'employeur ou son représentant, due à une violation de la convention collective à une date donnée.

Ex : L'employé aurait projeté de prendre des vacances en une certaine période de l'année. Selon les dates choisies mais non encore affichées, l'employeur refuserait d'autoriser ces jours de vacances à l'employé et ce dernier poursuivrait pour **dommages subis**.

Aucun dommage dans ce cas.

Chap.3.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 5

Dans le cas contraire soit que :

Ex : L'employeur ayant accepté et autorisé les vacances déjà affichées à la date prévue, par la suite pour une raison quelconque, refuserait d'accorder les dites vacances à l'employé (entre-temps ayant réservé) alors qu'il est en mesure de prouver qu'il a effectué une réservation avec achat (billet d'avion, hôtel, autres dépenses engagées, etc.)

Dans ce cas il y aurait réclamation en dommages, en faisant la preuve.

Exemples d'un libellé en *dommages et intérêts* d'un grief :

Sous réserve de tous mes droits, je réclame en dommages et intérêts à venir.

Selon le préjudice subi, je réclame des dommages et intérêts dont les montants seront établis lors de l'audition.

Je demande l'obtention des intérêts à partir de la date de soumission du présent grief, jusqu'au règlement final.

Sauf dans le cas de congédiement administratif ou de mesure disciplinaire, **l'arbitre peut accorder des dommages-intérêts** si la décision contestée par l'employé est déraisonnable, discriminatoire ou constitue un abus de pouvoir.

Attention :

Il se peut que l'arbitre considère son pouvoir restreint à cause d'une situation particulière dans le cas de mesure disciplinaire de l'article 3-13.04 et réfère les parties à un autre Tribunal pour accorder ces redressements dû au fait d'en avoir été victime et d'octroyer des dommages-intérêts.

Chap.3.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 5 de 5

3-12.04 **JOURS CIVILS**

Toujours calculer les délais en jours civils de calendrier.
Un jour se calcule entre 00 h. 01 min. et 24 h.

1 - le jour qui marque le point de départ n'est pas compté ;

2 - le jour de l'échéance est compté ;

(surveillez le mois de 28 ou 29 jours en février et ceux de 31 jours)

Les jours fériés et les jours de congés hebdomadaires sont comptés mais lorsque le dernier jour du délai de 30 jours pour agir est un jour ci-dessus, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant, selon votre clef (notez votre équipe) du calendrier de travail. (3-12.19)

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de 14 jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de cette absence. (3-12.19)

Jours en vacances

Cependant si vous êtes en vacances ou maladie et que votre dernier jour de délai survient, cela n'a pas pour effet de prolonger ces jours de délais.

☺ En cas d'absence de ce genre, etc ... (un petit truc, confiez la poste à une autre personne tel un collègue fiable, avec les instructions sur le délai d'envoi).

1/ Chap.3

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 5

3-12.04

PRÉSENTATION DU GRIEF

Tout grief est soumis par écrit << dans les **30 jours** suivant la naissance de l'évènement qui a donné lieu >>

Pour ce faire on doit commencer à compter le délai à partir de l'occurrence, c'est-à-dire du ou des faits qui ont donné lieu au grief.

Donc dans le libellé du grief, il est très important de situer, par le salarié la naissance de l'évènement de ces faits qui prend effet.

ÉVÈNEMENT

soumettre dans les 30 jours
1^{re} étape

Dans **tous les cas**, le grief de la 1^{re} étape est mis à la poste (voir page suivante) à l'intérieur de ce délai **de 30 jours**.

C'est la seule étape du grief à faire par vous.

Le syndicat prend charge des étapes suivantes, et le directeur aux griefs fera le suivi afin de vous informer des démarches et de l'évolution dans votre dossier de grief.

Un rappel : ▼

Respectez scrupuleusement cette étape du grief à l'intérieur **du 30 jours** puisque c'est un impératif pour rendre le grief plus avant, menant à l'arbitrage s'il y a lieu. (3-12.19)

2. Char 3

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 5

3-12.05 ENVOI DU GRIEF

Le formulaire de grief doit être signé par l'employé.

Quant à la signature du délégué syndical, s'il ne peut être présent lors de sa préparation ou présentation du grief, inscrivez son nom en lettres moulées.



Original & copies 1 et 2 = supérieur immédiat

Copie 3 = votre délégué régional et faire photocopie lisible de l'original à l'expédier au Directeur aux griefs.

Copie 4 = conservée par l'employé.



La formule de grief peut être déposée directement (main-à-main) ou par (courrier recommandé) à l'adresse du bureau du supérieur immédiat.

La poste officielle ici, est celle qui est de type par courrier recommandé, pour cette étape uniquement.

Attention :

La poste interne du ministère (art.3-12.04) ne constitue pas la poste en matière de procédure de règlement de grief, à moins de remettre de main-à-main et d'en prendre bonne note de cette date de la remise.



Et expédiez copie du grief au Syndicat (voir l'adresse ci-après)



Par courrier ordinaire

2 Chap.3.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 5

Employé et supérieur immédiat

Le titulaire du grief et le supérieur immédiat (3-12.09) peuvent se rencontrer **dans les 30 jours** de la date du dépôt du grief pour discuter du grief et s'il y a lieu, de régler le litige.

L'employé titulaire du grief, accompagné s'il le désire (si vous croyez que cela peut aider) de son délégué de griefs et / ou le supérieur hiérarchique peuvent participer à la rencontre.

(cette rencontre n'est pas obligatoire)

UN NOUVEAU FORMULAIRE A VENIR,

UTILISEZ CELUI DE DISPONIBLE

(formulaire page suivante)

2/ Chap.3

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 5

3-12.05 **Si plusieurs employés d'un même supérieur immédiat**

Dans le cas où plusieurs employés relèvent d'un même supérieur immédiat.
Soumettez le grief à ce supérieur immédiat.

Inscrivez le nom d'un employé concerné comme le représentant spécialement désigné qui signe le formulaire de grief. Joignez-y la liste des noms des autres employés concernés avec leurs coordonnées.



Et expédiez copie du grief au Syndicat (voir l'adresse ci-après)



par courrier ordinaire

Lorsque la présence d'un employé est requise à une rencontre prévue, l'employeur maintient le traitement d'un seul plaignant. (3-12.12)

Les frais de déplacement d'un employé représentant, sont à la charge du syndicat, sur autorisation au préalable du secrétaire général du bureau du syndicat à Montréal.

Le temps d'absence pour voyager s'il y a lieu, d'un employé représentant pour participer à la rencontre sans générer de temps supplémentaire est celui prévu à l'appendice " A ".

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 3

Dans le cas **d'un employé**
ou de **si plusieurs employés d'un même supérieur immédiat**
plusieurs supérieurs immédiats sont concernés,



par courrier ordinaire au :



Directeur aux griefs au bureau du Syndicat à Montréal .

à l'adresse suivante : M. Rogers Cloutier, Directeur aux Griefs,
Syndicat des Agents de Conservation
De la Faune du Québec,
6953, boul. St-Michel
Montréal. Qc.
H2A 2Z3



Note : Envoyez le plus de détails possibles à l'attention du
Directeur aux griefs du Syndicat à Montréal.
D'ailleurs, il communiquera avec vous afin de connaître
les détails pertinents au grief.

Ex : rapport d'enquête, photocopie du document refusé, formule H-760 refusée,
équipe sur calendrier ou cédule horaire de travail ou tout autre document
pertinent pouvant aider et servir dans votre dossier, etc ...

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 3

ET

Si un ou plusieurs employés d'un même ou de plusieurs supérieurs immédiats sont concernés,



expédiez copie du grief **par courrier ordinaire** au :



représentant conseiller en relations professionnelles du MRNF de votre région concernée soit :

Patrice Toupin

01 - Bas- St-Laurent
02 - Saguenay
/ Lac St-Jean
04 - Mauricie
08 - Abitibi- Témiscam.
10 - Nord-Québec

Pierre Bisson

03 - Capitale-Nationale
05 - Estrie
07 - Outaouais
09 - Côte-Nord
11 - Gaspésie, I.Madel
12 - Chaudière- Appal

Diane Fontaine

14 - Laurentides
15 - Lanaudière
16 - Montérégie
17 - Centre-du-Québ.

Johanne Levesque

06 - Montréal
/ 13 - Laval
16 - Montérégie

à l'adresse suivante :

M. ou Mme *correspondant à votre région*
Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
Direction des ressources humaines
5700, 4^e Avenue Ouest – C 401
Charlesbourg, (Qc.)
G1H 6R1

Chap.3

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
36	2007 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 3

3-12.06 **Grief de l'employeur**

L'employeur peut soumettre un grief par écrit au Syndicat. Il a 30 jours pour le faire.

Selon la procédure prévue à l'article 3-12.14 dans le cas d'un grief de l'employeur, il s'applique en changeant ce qui doit être changé.

3-12.07 **Formulaire de griefs**

Tout grief doit être présenté sur les formulaires préparés à cette fin.

Les formulaires de griefs sont à la disposition des employés au bureau. Si jamais le formulaire n'est pas disponible sur les lieux de travail, faites part au supérieur de cette lacune.

Cependant :

Ce ne peut être un prétexte pour retarder hors délais la production d'un grief. Formulez le grief sur toute autre feuille, c'est valide en expliquant par la suite la raison de non disposition du formulaire au bureau, dans les délais.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

3-12.09 Rencontre d'échange (employeur & syndicat)

Dans les 4 mois de sa date de présentation du grief, les parties ont une rencontre d'échange pour discuter du grief.

Le Directeur aux griefs, formé du comité de griefs du syndicat « voir 2-10.03 » et d'un ou des représentants de l'employeur à la direction des relations de travail patronales.

Cette rencontre d'échange est obligatoire.

Lorsque la présence du plaignant est requise à une telle rencontre, l'employeur maintient le traitement. (voir 3-12.12) Le temps d'absence pour voyager s'il y a lieu, d'un employé représentant pour participer à la rencontre sans générer de temps supplémentaire est celui prévu à l'appendice " A ".

Les frais de déplacement sont à la charge du syndicat.

Cette rencontre constitue une étape préparatoire à l'établissement des positions formelles.

A cette rencontre les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige du grief, afin que chaque partie comprenne la position de l'autre.

Il est possible que soient dégagées des avenues de solution.

2/ Chap 3.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 4

3-12.10 Délais de procédure (employeur & syndicat à 3-12.09)

Suivant la date de présentation du grief (selon la date de 3-12.04) entre la 84^e et 98^e journée, (14 jours) un avis de date de convocation transmis par les relations de travail est fixé.

Une première date proposée doit se situer au plus tôt la 12^e journée suivant l'avis de convocation.

Et la dernière date au plus tard, la dernière journée du délai imparti.

Le directeur aux griefs du Syndicat doit répondre dans les 10 jours de l'avis de convocation et confirmer l'une des dates proposées.

Si le représentant des relations de travail ne convoque pas la rencontre dans le délai imparti, il est réputé faire droit au grief, sauf si le grief porte sur une matière visée à l'article 70 de la Loi sur la fonction publique.

Autre que *par motif sérieux*, le syndicat doit être présent à la rencontre.

Si le directeur aux griefs du Syndicat ne confirme pas l'acceptation d'une des dates de rencontre proposées ci-dessus dans le délai ou ne se présente pas à la rencontre, il est réputé s'être désisté du grief.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

3-12.11 **Faire droit ou non au grief.**

Dans les 7 jours suivant la rencontre prévue à 3-13.09 (après 4 mois) le représentant des relations de travail communique au directeur aux griefs du syndicat, sa décision de faire droit ou non au grief.

L'employeur doit aussi indiquer s'il entend invoquer le non-respect des délais de présentation du grief.

3-12.12

Chaque partie paie les frais de déplacement, hormis le maintien du traitement du plaignant lorsque sa présence est requise, lors de la rencontre d'échange prévue à l'article 3-12.09, sans générer de temps supplémentaire.

Le temps d'absence d'un employé pour participer à la rencontre est celui prévu à l'appendice " A ".

3-12.13 **Décision ne satisfait pas le syndicat**

La rencontre prévue à l'article 3-12.09 n'a pas été tenue à la date convenue, ou dans les délais, ou aucune décision de rendue par l'employeur, ou si cette décision ne satisfait pas le syndicat, le syndicat peut soumettre le **grief à l'arbitrage**, au plus tard 7 jours après.

Soumission du grief à l'arbitrage.

Le syndicat fait parvenir par la poste ou par télécopieur, aux relations de travail et au greffier du tribunal d'arbitrage, le formulaire d'avis d'arbitrage prévu à cette fin.

2/ Chap.3.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

3-12.14

Ne s'applique pas aux articles :

- 3-12.09 - 2^{es} alinéas.
La rencontre d'échange dans les 4 mois de sa présentation.
Non échange des informations et documents pertinents au litige et prendre position formelle.
- 3-12.10 - Date de rencontre.
- 3-12.11 - Décision suivant cette rencontre.
- 3-12.13 - Décision ne satisfait pas le syndicat.

Ne s'applique pas aux griefs :

- 3-12.05 - 3^e alinéa.
Grief qui affecte le syndicat.
- 3-12.06 - L'employeur soumet son grief.

Dans ces cas :

Au plus tard 30 jours suivant la présentation du grief, l'employeur convoque le syndicat à une rencontre en vue de discuter du grief au plus tard dans les 60 jours, suivant sa présentation.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les 7 jours suivant la rencontre.

Chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
36	2007 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

3-12.15 **Établissement des positions formelles au moyen du formulaire**

Chaque partie établit sa position formelle au moyen du formulaire.
(voir pièces à joindre du formulaire – p. 205, 206 – conv. coll.)

Il est extrêmement important de joindre tous les documents pertinents, puisque la partie adverse soulèvera devant l'arbitre une objection préliminaire qui pourrait faire rejeter votre grief.

Dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis d'arbitrage, chaque partie expédie sa position au greffier du tribunal d'arbitrage.

Dans les 30 jours de la réception du dossier de l'autre partie, on peut ajouter une question de droit à débattre ou une pièce à son dossier.

Le dossier devient final, il est ainsi constitué.

Aucune question de droit ne peut être soulevée, si non constituée dans son dossier final.

3-12.16 **Comité paritaire ou médiation**

Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un grief au comité paritaire ou à un médiateur.

Copie dudit avis est alors transmis au greffier du tribunal d'arbitrage.

Chap 3

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
36	2007 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 4

3-12.17 **Dossier entendu en comité paritaire**

Au cours des 2 premières rencontres suivant la décision de lui confier.

3-12.18 **Dossier devant médiateur**

La date d'audition du dossier prévue à l'article 3-13.09.

3-12.19 **Autres dispositions****Jours de délais**

Délais prévus sont calculés en jours, et sont de rigueur.

Si le dernier jour du délai pour agir est un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation du grief pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de 14 jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de cette absence.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

3-12.20

Entente entre le syndicat et l'employeur

Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur, doit être constatée par écrit et signée, et lie les parties.

RÈGLEMENT DE GRIEFS**En vertu de la constitution du Syndicat****3.1 de façon générale**

3.1.1 Le directeur aux griefs, avant de soumettre pour étude au Comité exécutif un grief, doit aviser par écrit le membre concerné de son intention de se désister du grief présenté :

3.1.2 Le membre ayant formulé le grief peut soumettre par écrit toute argumentation qu'il désire dans les délais prévus, et ce au Directeur aux griefs :

3.1.3 Si le Directeur aux griefs reçoit une réponse dans les délais prévus, il peut :

a) décider de continuer les procédures.

ou

b) décider de soumettre le grief au Comité exécutif qui en disposera.

3.2 dans les cas exceptionnels

3.2.1 Le Directeur aux griefs, avec l'accord de deux (2) membres du Comité exécutif, peut se désister d'un grief.

3.2.2 Dans le cas où un règlement est possible, le Directeur aux griefs, avec l'accord de deux (2) membres du Comité exécutif peut accepter le règlement du grief.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
26	2003 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

3-13.01

L'arbitrage

Le syndicat nomme une personne pour agir à titre d'assesseur auprès de l'arbitre lors de l'audition.

L'assesseur délibère avec l'arbitre, s'il y a lieu.

Normalement, à cause du suivi et de son expérience dans les dossiers, de la connaissance de la convention collective, il s'agit du Directeur aux griefs du Syndicat.

3-13.02

L'arbitre désigné

L'arbitre qui entend en audition le grief est celui qui est désigné parmi la liste des arbitres ayant un contrat de services professionnels signé par les syndicats à cet effet.

Les parties (patronale & syndicale) n'ont aucun pouvoir sur le choix ou préférence de l'arbitre.

Cependant, les parties peuvent convenir de modifier ou ajouter des noms d'arbitres à la liste des contrats de services professionnels signés entre les parties, avec les arbitres de grief.

2/ Chap.3.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
28	2003 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

Avant l'audition / rendu à l'arbitrage

L'arbitre désigné par le greffier du tribunal du travail, avant de procéder à l'audition d'un grief, doit entendre l'objection que l'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief.

L'arbitre statue sur celle-ci. Il peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

Rappelez-vous que la principale objection le plus souvent soulevée de la partie adverse est celle décrite sur la date de la **naissance de l'événement** (voir l'article 3-12.01) sur le point de départ de cet **événement** .

La crédibilité d'un témoin est basée sur huit critères en jurisprudence.

- 1) un témoignage affirmatif prévaut sur un témoignage de pure négation ;
- *soutenir*-
- 2) la version affirmée doit être raisonnable et plausible ; - *sensé - possible* -
- 3) la constance dans les déclarations ; - *stabilité* -
- 4) l'intérêt du témoin au litige ;
- 5) la manière de témoigner ; - *façon* -
- 6) la réputation du témoin ; - *notoriété* -
- 7) le mobile ou l'animosité pouvant motiver un témoin ; *la raison et rancœur* -
- 8) la probabilité de la survenance des faits déclarés ; - *vraisemblance* -

3-13.03

Suivi dans les étapes du grief

Aucun grief ne peut être présenté devant le tribunal d'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi les étapes requises à la procédure de validation du grief, qui permet de porter ce dernier à l'arbitrage.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 4

3-13.04 L'arbitre décide des griefs

L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer aux dispositions de la convention collective.

Sauf dans le cas de congédiement administratif ou de mesure disciplinaire, l'arbitre peut accorder des dommages intérêts si la décision contestée par l'employé est déraisonnable, discriminatoire ou constitue un abus de pouvoir.

En **réclamation pour dommages et avec intérêts** il faut se référer à la section précédente à l'article 3-12.01, et en faire la preuve.

3-13.05 L'arbitre doit motiver sa décision. Elle lie les parties.

3-13.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les 75 jours suivant la date de la fin des plaidoiries à moins d'entente de prolonger le délai par les parties.

Le greffier du tribunal du travail doit aviser l'arbitre de ce délai.

3-13.07 Le plaignant au dossier (en période d'emploi) est libéré sans perte de traitement pendant la durée de l'audition.

L'employeur maintient le traitement d'un seul plaignant lorsque sa présence est requise à une audition d'arbitrage. (voir 3-12.05) Les dépenses de déplacement sont à la charge du syndicat, sur autorisation au préalable du secrétaire général du syndicat.

Aussi, une libération syndicale peut être accordée à l'un des 2 délégués syndicaux de la région concernée lors d'une audition d'un grief en arbitrage, (seulement lors d'un **congédiement**) à la demande du membre congédié en autant que les gens partagent les coûts du transport
(résolution exécutif - E-875 du 26 février 2003)

Le temps d'absence pour voyager pour participer à l'arbitrage est sans temps supplémentaire et c'est celui prévu à l'appendice " A ".

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
28	2003 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

3-13.08

L'ordre d'audition des avis d'arbitrage

Il peut paraître long pour certains dans leur dossier, mais les priorités sont selon l'ordre chronologique des avis inscrits et établis au rôle du tribunal d'arbitrage. Les griefs sont portés au rôle d'audition suivant l'ordre de priorité prévu à ... a) b) c) d) e) f) g) h) i).

Le S.A.C.F.Q. a un (1) jour ouvrable par mois sur 10 mois par année affectés à l'audition exclusive des griefs.

Un grief jugé prioritaire par les parties après entente, peut être porté au rôle d'audition dès son inscription à l'arbitrage.

3-13.09

Les assesseurs

Les assesseurs (1 patronal & 1 syndical) délibèrent avec l'arbitre, suivant la fin des jours de l'audition finale à une date fixée par eux.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
28	2003 / 12	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4