

## PROCÉDURE DE GRIEF

UN GRIEF PEUT ÊTRE INDIVIDUEL OU COLLECTIF ET RELEVER DE PLUSIEURS GESTIONNAIRES. UN GRIEF DOIT TOUJOURS CONTENIR NON SEULEMENT UN MOTIF RELATIF À L'APPLICATION, À L'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION OU À L'IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES INCLUANT UN CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF OU DISCIPLINAIRE, UNE FIN D'EMPLOI À TITRE TEMPORAIRE OU UNE RÉTROGRADATION, MAIS AUSSI DES MESURES CORRECTIVES QUE L'ON APPELLE AUSSI RÉCLAMATION.

**Événement** (discussion et recherche de règlement)



**30 jours (90 jours dans les cas de harcèlement)**



### PREMIÈRE ÉTAPE SELON 12,04

L'employé accompagné s'il le désire de son délégué syndical, soumet son grief par écrit au gestionnaire local dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu ou le met à la poste à l'intérieur du délai imparti. Le gestionnaire local doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours et une copie de la réponse est transmise au délégué syndical. Tout geste de harcèlement (incluant ceux dont les recours sont prévus aux articles 4,05 et 4,06 de la convention collective) donne droit à un délai de 90 jours depuis le dernier geste répréhensible conformément à la Loi sur les normes du travail. L'article 123.15 de cette Loi permet au travailleur non seulement de faire cesser le harcèlement mais d'obtenir des indemnités en plus du salaire et des avantages perdus. En outre, dans le cas de négligence de l'employeur, le travailleur peut alors réclamer des dommages et intérêts punitifs et moraux.

Le syndicat et le gestionnaire local **DOIVENT tenir une rencontre** pour discuter du grief dans les quarante-cinq (45) jours de sa présentation. Cette rencontre vise à ce que les parties s'échangent toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre et que soient dégagées des avenues de solution possibles. Le gestionnaire doit répondre par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre et une copie est transmise au délégué syndical.

Entre le 60<sup>e</sup> et le 90 jour de la présentation du grief.



### DEUXIÈME ÉTAPE (ARBITRAGE)

Le syndicat soumet le grief à l'arbitrage entre le soixantième et le quatre-vingt-dixième jour suivant la présentation du grief. Il en informe alors par écrit le comité paritaire et le greffier du tribunal d'arbitrage au moyen du formulaire prévu à cette fin. Une copie de ce grief est alors transmise à la direction du ministère.

**GRIEF COLLECTIF RELEVANT DE PLUS D'UN GESTIONNAIRE LOCAL** (voir article 12,06 de la convention collective). Ce grief est alors soumis dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief directement à l'adresse du sous-ministre. Un représentant est spécialement désigné par le syndicat et la liste des noms de tous les employés concernés doit accompagner le grief.

**GRIEF SYNDICAL** (voir article 12,07 de la convention collective). Si une violation affecte directement les droits du syndicat, celui-ci peut soumettre un grief directement à l'adresse du sous-ministre.

**SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL** (article 27,03 de la convention collective).

L'employé visé à l'article 27,01 de la convention (représentant à la prévention) peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et sécurité au travail, soumettre un grief ou une plainte à la CSSST. La première rencontre pour le grief doit se tenir dans les 10 jours de sa présentation, au lieu de 45 jours.