

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS OU DES MÉSÉSENTENTES ET D'ARBITRAGE

- 14.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou méséentente.
- 14.02 Aux fins d'application des dispositions du présent article concernant la procédure de règlement des griefs ou des méséententes, l'Employeur et le Syndicat conviennent de constituer un comité de griefs, composé de représentants nommés par le Syndicat et de représentants nommés par l'Employeur en nombre égal, soit trois (3).
- 14.03 Les séances du comité de griefs ont lieu à l'endroit, à l'heure et à la date qui conviennent aux membres et aux besoins dudit Comité. Les séances débutent à l'heure qui convient aux deux (2) parties.
- 14.04 À chaque réunion du comité de griefs, est tenu un procès-verbal des positions ou s'il y a lieu, des règlements intervenus que les parties signeront. L'Employeur remet au Syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du Comité.
- 14.05 L'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour accorder priorité à chaque étape aux cas de congédiement, de suspension, d'avis disciplinaire, de mutation, de promotion, de rétrogradation, de vacances, de grief collectif ou de portée générale.
- 14.06 Rien dans le présent article ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher de discuter de quelque question que ce soit avec les parties intéressées non plus que de discuter avec elles dans le but d'éviter ou de régler un grief ou une méséentente possible ou naissant(e).
- 14.07 Un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par un supérieur pour l'unique raison qu'il a déposé un grief ou une méséentente.
- 14.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ou d'une méséentente n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief ou d'une méséentente est faite à titre indicatif. Cependant, on doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief ou de la méséentente, le règlement demandé, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention collective s'y rapportant peuvent être amendés, dans le but de clarifier ou de préciser le grief ou la méséentente.

La partie qui désire apporter un amendement au grief ou à la méséentente doit le soumettre à l'autre par écrit. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

- 14.09 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent convenir par écrit de modifier ces délais.
- 14.10 Aucune pression ou menace ne sera faite dans le but d'amener un salarié à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement des griefs.
- 14.11 Tout grief ou mécontentement ne peut être soumis dans un délai excédant quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief ou à la mécontentement. Toutefois, ce délai est de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief ou à la mécontentement pour les griefs concernant les promotions et les mutations.
- Cependant, si le salarié lésé par une décision concernant une promotion ou une mutation est absent pour raison de vacances, de maladie ou d'absence autorisée, le délai de quinze (15) jours est prolongé, à raison d'une (1) journée ouvrable par journée de vacances, de maladie ou d'absence autorisée jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la connaissance de l'événement.
- 14.12 Tout salarié, groupe de salariés ou le Syndicat qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la convention collective ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un grief ou une mécontentement et le (la) soumettre au Service des ressources humaines.
- 14.13 Le comité de griefs doit se réunir dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dépôt du grief ou de la mécontentement au Service des ressources humaines.
- 14.14 À la réunion du comité de griefs, les parties s'emploient à régler les griefs et les mécontentements en instance à leur satisfaction mutuelle et le plus promptement possible. Cependant, les parties peuvent aussi convenir de laisser un grief ou une mécontentement en suspens jusqu'à la prochaine réunion. Dans ce cas, la réunion devra se tenir dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 14.15 Si les deux (2) parties n'arrivent pas à une entente au comité de griefs et que le grief ou la mécontentement n'est pas laissé(e) en suspens, le Service des ressources humaines communiquera par écrit sa décision au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité.
- 14.16 Lorsqu'un grief ou une mécontentement individuel(le) est discuté(e) au comité de griefs, le salarié qui formule le grief ou la mécontentement peut assister sans perte de traitement aux discussions relatives à son grief ou à sa mécontentement. Dans le cas d'un grief ou mécontentement collectif(ve) ou de portée générale, le Syndicat désigne deux (2) salariés parmi les salariés concernés par ledit grief ou mécontentement collectif(ve) ou de portée générale.

14.17 Si le Service des ressources humaines néglige de répondre à l'intérieur du délai prévu à la clause 14.15 ou si la réponse est jugée insatisfaisante, la partie qui désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Service des ressources humaines ou de l'expiration du délai prévu à la clause 14.15.

Arbitrage

14.18 Les griefs ou les mécontentes sont soumis(es) à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un arbitre unique et assesseurs.

14.19 À défaut d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail sera prié par l'une ou l'autre des parties de désigner l'arbitre.

14.20 En plus des pièces déposées lors de l'audition, l'arbitre saisi du grief ou de la mécontente peut recevoir, dans les cinq (5) jours de sa nomination, un dossier préliminaire pertinent constitué des pièces convenues entre les parties au moment de la prise de décision prévue à la clause 14.19. En dehors de ce qui est ainsi convenu expressément, aucun(e) autre pièce ou document quelconque ne peut être donné(e) unilatéralement par l'une des parties à l'arbitre sans avoir obtenu l'accord de l'autre partie.

À titre indicatif, ce dossier peut, selon le cas, comprendre une copie du grief ou de la mécontente, la question précisée par les parties, des pièces (lettres, documents ou autres) qui établissent les coordonnées principales du grief ou de la mécontente et qui furent échangées entre les parties, etc.

14.21 Dans le cas d'un grief, l'arbitre doit s'en tenir d'abord à la lettre, ensuite à l'esprit de la convention collective; cependant, il ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective.

14.22 Dans le cas d'une mécontente, l'arbitre doit prendre en considération d'abord l'esprit de la convention collective, ensuite les principes de justice et d'équité, enfin les politiques de relations de travail qui se dégagent de la convention collective. Cependant, il n'est pas autorisé à ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention collective, ni à accorder des dommages-intérêts ou encore amener l'Employeur à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement et stationnement.

14.23 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :

- a) rétablir le salarié concerné dans tous ses droits avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;

- c) réduire la mesure disciplinaire imposée, soit en la changeant, soit en la diminuant, compte tenu des circonstances et de l'équité.

Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au salarié à compter du dépôt du grief.

- 14.24 L'arbitre peut apprécier le caractère volontaire de la démission d'un salarié.
- 14.25 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'audition. Cette décision est finale et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision et/ou, s'il y a lieu, selon les stipulations de la décision.
- 14.26 Les salariés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de traitement pour le temps où leur présence est requise. Les membres du comité de griefs sont libérés sans perte de traitement pour la durée de l'arbitrage.
- 14.27 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.
- 14.28 Les séances d'arbitrage sont publiques.
- 14.29 Les délais impartis par les clauses précédentes concernant la procédure à suivre en cas de grief, de mécontentement et d'arbitrage excluent les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours chômés et payés.