



LE SERVICE AUX MEMBRES,

NOTRE PRIORITÉ!

XVIII^e congrès, Sainte-Adèle du 26 au 28 octobre 2019

Rapport de la responsable de la coordination des griefs

Depuis le XVII^e congrès

Faits saillants

Restructuration syndicale

En 2016, une nouvelle structure syndicale était adoptée en congrès, et nous avons dû nous adapter à plusieurs changements. Les vice-présidents de territoires n'ayant plus les ressources qu'ils avaient auparavant (ex. secrétaire de région, directeur de griefs, et autres) devaient assurer à eux seuls le traitement et le suivi d'une plus grande charge de travail. Au fil du temps, nous avons constaté que cette nouvelle structure n'était pas adéquate, et qu'il faudrait de nouveau modifier la structure syndicale.

Rappel aux membres concernant l'utilisation du matériel d'HQ

Le 26 septembre 2016, nous émettions un rappel à nos membres, à la suite de diverses mesures disciplinaires émises pour l'utilisation inappropriée du matériel informatique d'Hydro-Québec. Le 25 octobre, une autre manchette était publiée, cette fois en lien avec la surveillance continue des appels téléphoniques en centres contacts clients.

Il faut toujours se rappeler que les biens de l'entreprise lui appartiennent, et si la Direction a des motifs suffisants, elle peut analyser en profondeur tout l'historique d'utilisation fait par un travailleur. **Message important** – lors de vos correspondances avec nos membres, il est fortement recommandé d'utiliser une adresse de courriel autre que celle du travail, afin d'assurer la confidentialité de nos échanges.

Règlement concernant les droits parentaux

Il fut un temps où les pères adoptifs bénéficiaient d'un plus grand congé que celui qui était accordé aux pères biologiques. Le tout étant contraire à la Charte des droits et libertés de la personne, tous les syndicats avaient déposé des griefs dénonçant cette injustice. Suite à une décision de Me André Bergeron (arbitre de griefs), une entente est survenue entre les parties. Nous vous invitons à consulter la manchette du 16 décembre 2016 pour tous les détails.

Modification du certificat médical pour maladie plus de trois (3) jours

Le 11 juin 2018, une manchette était publiée afin d'informer nos membres que la Direction avait modifié le certificat médical pour absence de plus de 3 jours. Sur ledit formulaire, on pouvait lire la question suivante « SVP mentionner les tâches que vous estimez être en mesure d'accomplir actuellement ». Les syndicats ont tous déposé des griefs afin de contester ce changement, puisqu'il est de la responsabilité du médecin et non celle du travailleur de définir les limitations fonctionnelles et les tâches appropriées à sa condition.

Importante révision des normes du travail

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Les modifications apportées visaient à favoriser la conciliation famille-travail-études, à mieux protéger les travailleurs, et à adapter la loi aux nouvelles réalités du marché du travail. Certains changements entraient en vigueur le jour même, et d'autres le 1^{er} janvier 2019. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter notre manchette du 8 août 2018.

Centres contacts clients

Les enjeux sont nombreux pour nos membres œuvrant dans les CCC. Plusieurs sujets ont été traités lors de différentes rencontres, et les discussions se poursuivent afin d'améliorer le climat de travail ainsi que la qualité de vie (personnelle et professionnelle) de nos membres. Voici quelques sujets ayant fait l'objet de discussions :

- Attribution et confirmation de vacances
- Fiches d'évaluations et leur impact sur les progressions salariales et cheminement de carrière
- Travail à domicile
- Horaires (planification, horaires variables, ATT, etc.)

La procédure de grief

Lorsque nous recevons une demande de grief, nous devons procéder à la cueillette préliminaire de renseignements afin de déterminer s'il y a matière à grief. Tous les représentants syndicaux devraient avoir le **formulaire de pré-enquête au grief** afin de pouvoir le transmettre rapidement à nos membres, car nous avons un temps limité pour procéder au dépôt.

Toute personne qui souhaite faire un grief doit collaborer avec ses représentants syndicaux, et fournir (dans la mesure du possible) tous les éléments pertinents à son dossier lorsqu'elle transmettra son formulaire de pré-enquête à son vice-président de territoire.

L'information reçue fera l'objet d'une première analyse, afin de déterminer s'il y a matière à grief. Contrairement à ce que certains peuvent croire, le grief n'est pas un droit absolu, mais plutôt un recours qui servira lors de:

- Violation de droit (convention collective, lois, chartes);
- Mécontentement sur l'interprétation des textes en vigueur;
- Mesure disciplinaire ou administrative.

Si nous refusons de déposer un grief, nous devons en informer le demandeur en lui expliquant la/les raison(s) du refus. Assurez-vous de conserver les informations pertinentes au cas où nous aurions à justifier le tout plus tard.

Si nous procédons au dépôt de grief, il sera important d'informer le membre que ce n'est pas une garantie de résultat. Le droit du travail évolue avec le temps, et il arrive que nous ayons à retirer un grief que l'on croyait au départ fondé. Dans le doute, le grief sera maintenu pour protéger les droits potentiels du membre ou de la collectivité.

*** Le grief peut être déposé avant analyse afin de protéger les délais, mais nous devons obtenir l'information pertinente au dossier dans les jours qui suivent et éviter de conserver des dossiers incomplets ou sans fondement.

*** Lors de **mesures disciplinaires ou administratives**, nous recommandons le dépôt de grief en tout temps, considérant jusqu'où ces mesures peuvent mener. Si l'on fait exception à cette règle, nous devons avoir communiqué avec la personne ayant reçu la mesure, afin de lui expliquer ce à quoi elle s'expose. Si la personne ne donne pas suite à nos communications, nous conserverons les informations relatives aux démarches prises pour la joindre. Si la personne refuse de se prévaloir de son droit au grief malgré les explications fournies, nous lui demanderons une confirmation écrite.

*** En tout temps nous devons conserver les notes en lien avec nos interventions et communications avec la personne concernée.

Les délais pour dépôt de grief sont calculés en jours calendrier, et varient selon le motif :

- Suspension indéfinie ou congédiement – 28 jours
- Harcèlement – la convention prévoit présentement 90 jours suivant la dernière manifestation vexatoire ou jusqu'à 42 jours suivant la transmission de la décision écrite de la Direction, sans que ce délai ne soit de moins de 90 jours. Toutefois, les lois ont changé en matière d'harcèlement, et les textes seraient à revoir puisque la loi indique maintenant 2 ans.
- Tout autre motif de grief – 42 jours

Suite au dépôt de grief, nous devons rencontrer la Direction afin d'obtenir leur version des faits, et tenter de compléter notre cueillette d'information. Les comités de griefs se tiennent à date fixe, sauf lorsqu'il s'agit de griefs prioritaires (harcèlement, suspension indéfinie ou congédiement) ou de griefs de portée générale.

Il y a habituellement 6 à 7 rencontres à date fixe prévue au calendrier annuel de chaque territoire, et les dossiers doivent avoir été déposés au moins 22 jours avant le comité pour y être discutés, sinon ils seront traités à la rencontre suivante. Le délai a pour but d'allouer suffisamment de temps à chaque partie de faire la cueillette de renseignements, ce qui permettra d'avoir matière à discussion.

En ce qui concerne les griefs prioritaires mentionnés plus haut et les griefs de portée générale, la convention collective prévoit un délai de 14 jours pour la rencontre. Si ce délai coïncide avec une rencontre à date fixe, le dossier pourra y être traité, sinon il faudra ajouter des rencontres en cours d'année.

Le comité est formé de trois représentants patronaux et trois représentants syndicaux choisis par le Syndicat, dont le vice-président de territoire. Il arrive parfois que le conseiller syndical accompagne les représentants syndicaux en comité, mais puisqu'il ne s'agit pas d'un membre du 2000, sa présence ne réduit pas le nombre de délégués qui accompagneront le vice-président à la rencontre. La Direction disposera d'un temps limité pour rendre sa décision finale et à défaut d'une réponse, nous considérerons que la Direction maintient sa décision et nous procéderons à l'analyse approfondie du dossier de grief :

- Il est possible que vous ayez à demander des informations supplémentaires au membre, suite aux informations que vous aurez obtenues en comité ou selon les recommandations de votre conseiller;
- Tout dépendamment du litige, le membre pourrait devoir faire des démarches supplémentaires afin d'obtenir des renseignements nécessaires à la poursuite de son dossier (ex. copie de son dossier d'employé, preuves médicales, fiches d'évaluation, etc.).

La documentation du dossier de grief est primordiale à son traitement, suivi et analyse :

- Plus le temps passe, plus il est difficile de récupérer les documents reliés aux dossiers, d'où l'importance de compléter la cueillette d'information rapidement.
- En plus de la déclaration du demandeur, il faudrait obtenir une déclaration écrite de toute personne qui pourrait servir de témoin lors d'un éventuel arbitrage. Les délais peuvent parfois être de quelques années entre le dépôt du grief et son arbitrage. Un document écrit, daté, et signé par le témoin sera utile s'il doit témoigner plusieurs années après les faits.
- *** Tout représentant syndical qui assiste à une rencontre ou à des échanges avec le membre et/ou la Direction concernant un grief, devrait transmettre un compte rendu ou copie des correspondances à son vice-président de territoire.
- La numérisation des éléments pertinents doit être faite systématiquement dans les outils de gestion syndicale, sans exception.

L'analyse finale du dossier doit être faite de manière sérieuse et rigoureuse, avec le conseiller syndical. Elle servira tout d'abord à déterminer si tous les éléments pertinents se retrouvent au dossier. Le grief sera ensuite analysé afin de déterminer s'il doit être déféré pour arbitrage ou s'il devra être retiré. Il faut se rappeler que tout grief appartient au syndicat, et nous avons le devoir de bien gérer les fonds qui proviennent des cotisations de nos membres. Un grief non-fondé ne fait que créer de faux espoirs, il ralentit le traitement des autres dossiers et sera éventuellement à retirer du processus d'arbitrage.

Si le grief est maintenu et qu'aucune entente n'est possible en territoire, le dossier pourra éventuellement faire l'objet de discussions en rencontre de protocole provinciale. Les dossiers traités en rencontre de protocole sont traités en ordre chronologique et par territoire. Tout dépendamment de la charge de griefs de chaque territoire, les délais peuvent varier de quelques mois, à quelques années.

La rencontre de protocole est la dernière chance que nous avons d'obtenir un règlement avant de procéder en arbitrage. Les dossiers soumis par les territoires sont analysés de nouveau avant d'être inscrits à la liste qui sera soumise à la partie patronale 45 jours avant la rencontre.

Lors de la rencontre, ou après celle-ci, nous arrivons parfois à obtenir de nouveaux renseignements pertinents au dossier. Dans certains cas, nous arrivons à influencer les représentants patronaux qui tenteront d'obtenir un mandat de règlement.

Si la Direction maintient sa position, les membres du comité de protocole feront une dernière analyse du dossier afin d'émettre une recommandation de maintien ou retrait du grief.

Lorsque vient le temps de fixer un dossier pour arbitrage, nous devons prioriser les griefs de congédiement et d'harcèlement. Tout autre dossier sera soumis pour arbitrage selon l'ordre chronologique de dépôt dans son territoire.

Lorsqu'on prend en considération tout le travail et le temps qui doit être consacré au traitement et au suivi d'un dossier, on s'aperçoit que le cheminement du grief peut être très long. Nos membres peuvent parfois être mécontents des délais, mais il faut prendre le temps nécessaire pour bien défendre les droits de nos membres.

Le membre doit être informé de l'évolution du dossier et des orientations prises par le syndicat. S'il souhaite contester la décision prise en lien avec le grief portant son nom, le dossier pourra faire l'objet d'une demande d'appel au président provincial. Le membre devra s'assurer de bien faire valoir ses arguments au moment de la demande d'appel, puisque la décision prise par cette instance sera finale.

Statistiques

Année 2016

Nombre de griefs déposés : 309
Nombre de griefs retirés : 482
Nombre de griefs toujours actifs en fin d'année : 2217

Année 2017

Nombre de griefs déposés : 313
Nombre de griefs retirés : 893
Nombre de griefs toujours actifs : 1637

Année 2018

Nombre de griefs déposés : 268
Nombre de griefs retirés : 435
Nombre de griefs toujours actifs : 1470

Année 2019 (1^{er} janvier au 30 septembre)

Nombre de griefs déposés : 360

Nombre de griefs retirés : 541

Nombre de griefs toujours actifs : 1289

Annie Martel

Coordonnatrice de griefs

AM/dg (sepb 574)

Le 10 octobre 2019