



Notre vie syndicale

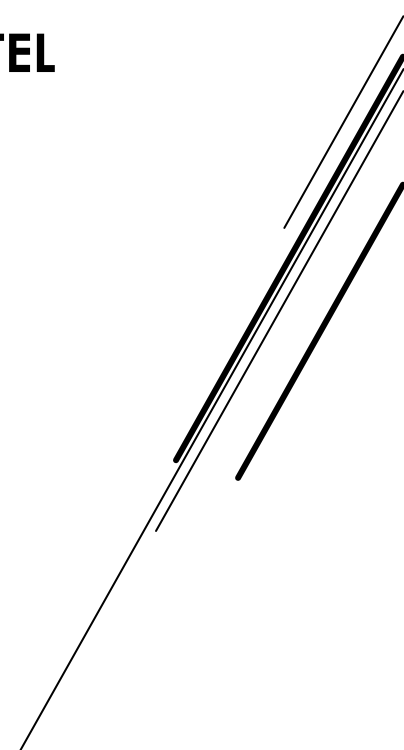
Je m'implique!



XIX^e congrès, Thetford Mines du 2 au 6 octobre 2022

COMITÉ GRIEFS

PRÉSENTÉ PAR ANNIE MARTEL



FAITS SAILLANTS

La pandémie

Lorsque nous avons établi le calendrier d'arbitrage pour l'année 2020, nous étions loin de nous attendre à ce qu'une pandémie mondiale vienne paralyser nos activités au printemps 2020.

Nous avons vécu une situation sans précédent où les procédures ont été suspendues à tous les niveaux (incluant la conférence des arbitres et le tribunal administratif du travail);

Plusieurs dates d'arbitrages prévues entre le 12 mars et le début septembre 2020 ont été annulées, ce qui a eu pour effet de créer une demande anormalement élevée auprès des arbitres de griefs pour de nouvelles dates d'arbitrage. Il aura fallu peu de temps avant de nous retrouver à accepter des dates de remises à plusieurs mois de la date annulée, parfois mêmes jusqu'à un an plus tard.

Lors de la reprise des arbitrages, nous avons dû revoir nos façons de faire, par exemple :

- L'utilisation de plateformes de réunion virtuelles (ex. Teams, Zoom, etc.) plutôt que la tenue des audiences en présentiel, lorsque possible;
- Transmission de la preuve à l'avance contrairement au dépôt à la pièce en cours d'audience;
- Nombre restreint de personnes admises dans la salle lors d'audiences en présentiel.

À l'automne 2020, nous avons plusieurs dossiers prioritaires en attente d'arbitrage. Le nombre de dates disponibles au calendrier avant la fin d'année était inférieur au nombre de griefs prioritaires en attente d'arbitrage, et nous a empêchés de procéder avec de vieux dossiers (sauf pour les dates qui ne pouvaient être transférées à une autre région).

En ce qui concerne les rencontres régionales et provinciales, plusieurs rencontres ont été repoussées ou annulées et les délais pour demandes d'informations ont augmenté.

L'accès aux bureaux d'HQ étant interdit à moins d'autorisation de la gestion, et les plus vieux dossiers n'étant pas disponibles via les outils électroniques de l'entreprise, nos vis-à-vis avaient parfois de la difficulté à récupérer les dossiers physiques et obtenir les renseignements pertinents aux dossiers. Ceci a eu pour effet de ralentir considérablement les discussions en cours et le traitement des griefs.

FAITS SAILLANTS (SUITE)

Fin de l'entente de protocole provincial

- En 2010, les accréditations du 957, 1500 et 2000 convenaient d'une entente de protocole provinciale. Cette entente n'a jamais été déposée au Ministère, mais servait plutôt à établir des façons de faire pour nos rencontres paritaires au niveau provincial et pour l'organisation des arbitrages de griefs.
- À chaque année, les parties se rencontraient pour discuter de l'entente et y apporter quelques modifications, lorsque requis. D'année en année, l'entente a été renouvelée, sauf à la fin de 2021.
- Pour l'année 2022, chacune des parties souhaitait apporter des changements à l'entente et les discussions ont duré plusieurs mois. En juin 2022 les coordonnateurs de griefs pour les accréditations participant au protocole ont reçu le mandat de procéder à la planification du calendrier d'arbitrage pour l'année 2023 et quelques jours plus tard la direction était informée des dates retenues par les syndicats.
- Le 19 juillet 2022, la Direction nous transmettait une correspondance par laquelle elle constatait l'échec des discussions pour le renouvellement de l'entente de protocole provincial et rejetait les mentions présentées au calendrier d'arbitrage que leur avait soumis la coordination 5 unités. Elle annonçait qu'elle considérerait uniquement les griefs suivant leur ancienneté provinciale lorsque viendrait le temps de soumettre de griefs en arbitrage.
- Le 29 août 2022, un grief de portée provinciale a été déposé pour contester l'interprétation que fait l'employeur de la procédure de grief et d'arbitrage, car selon nous elle irait à l'encontre des dispositions prévues à la convention collective en plus de nuire à notre devoir de juste représentation.

DÉCISIONS RÉCENTES

2020-01 – ordonnances par Me Nadeau suite à des demandes syndicales pour obtenir des éléments de preuve pertinents au dossier:

- Fournir copie d'enregistrement téléphonique au procureur syndical
- Fournir copie électronique du dossier médical complet du plaignant au médecin traitant de ce dernier

2020-10 – 2 griefs – suspension pour fins d'enquête et congédiement

Éléments particuliers considérés par l'arbitre :

- Un certain laxisme de la part de l'Employeur
- L'absence de directives de la part de la direction → mauvaise compréhension des conditions de travail par le Travailleur
- Le nombre d'heures non travaillées est surévalué par l'Employeur

Le congédiement est annulé et remplacé par une suspension de 6 mois à partir de la date de suspension pour fin d'enquête et l'arbitre ordonne la réintégration du travailleur dans son emploi.

2021-12 – 3 griefs – lettre d'engagement, suspension sans solde pour fins d'enquête, et congédiement

L'arbitre a jugé qu'il y avait eu des manquements de la part de la gestionnaire :

Comportement cavalier et non-respect de la convention collective (procédure disciplinaire)

L'arbitre a rejeté le grief pour le retrait de la lettre d'engagement (considéré comme lettre administrative), il a accueilli en partie le grief pour suspension, cependant il a rejeté le grief pour congédiement basé sur les manquements reprochés et la preuve fournie.

2022-14 – notion de congédiement « raisonnable »

L'arbitre explique que l'évaluation de la gravité de la faute doit être faite en considérant non seulement les facteurs aggravants, mais aussi les facteurs atténuants, plus particulièrement :

- Contexte au moment des événements – pandémie et confinement – « ... peur, rationnelle ou non, d'attraper la maladie et de la ramener à la maison ... »

L'arbitre accueille en partie les suspensions administratives et les modifie afin qu'elles soient avec rémunération plutôt que sans solde.

L'arbitre a substitué le congédiement « peine capitale » par une suspension de 18 mois.

RAPPELS

Représentation syndicale et suivi de dossiers

- 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.
- ***Tout représentant syndical qui assiste à une rencontre ou a des échanges avec le membre et/ou la Direction concernant un grief, devrait transmettre un compte rendu ou copie des correspondances à son président de région.

Confidentialité des données

Il faut éviter d'utiliser les adresses de courriel ainsi que le matériel de l'entreprise (ex. ordinateurs, cellulaires, etc.) pour les communications syndicales. Lorsqu'un membre communique avec vous, veuillez lui demander ses coordonnées personnelles et l'informer qu'il est responsable de s'assurer que ses renseignements soient à jour.



STATISTIQUES

Année 2019

- ▶ Nombre de griefs déposés : 455
- ▶ Nombre de griefs retirés : **662**
- ▶ Nombre de griefs toujours actifs en fin d'année : 1263

Année 2020

- ▶ Nombre de griefs déposés : 570
- ▶ Nombre de griefs retirés : **494**
- ▶ Nombre de griefs toujours actifs : 1339

Année 2021

- ▶ Nombre de griefs déposés : 321
- ▶ Nombre de griefs retirés : **456**
- ▶ Nombre de griefs toujours actifs : 1204

Année 2022 (1^{er} janvier au 21 juillet 2022)

- ▶ Nombre de griefs déposés : 168
- ▶ Nombre de griefs retirés : **241**
- ▶ Nombre de griefs toujours actifs : 1131

Les chiffres en rouge représentent des estimés puisque l'extraction précise du nombre de retraits effectués dans l'ancien outil de gestion syndicale (pour une période donnée) n'est plus possible depuis le 31 décembre 2019. Au total, 435 retraits de griefs de l'ancien système ont été répartis au prorata. **

