



## ARTICLE 17

### PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

17.01 Définition d'un grief - Un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinions sur l'un des points suivants :

- a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale qui s'y rattache;
- b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, une suspension, ou une peine pécuniaire;
- c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre document fait ou délivré par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;
- d) toute circonstance ou question touchant les conditions d'emploi autres que celles mentionnées dans les trois paragraphes qui précèdent et pour lesquelles aucune procédure administrative de redressement n'est prévue par une loi de l'Assemblée législative.

17.02 Une discussion pré-grief sans préjudice doit être tenue avant l'application de la procédure applicable aux griefs si un employé ou un groupe d'employés estime avoir été traité de façon injuste ou se considère comme lésé. L'employé ou le représentant de l'employé présentera au surveillant un avis écrit sur la nécessité de tenir une discussion accompagné d'information suffisante pour que le surveillant comprenne les questions en cause. Dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis, le surveillant doit fixer et tenir la réunion de discussion. Les deux parties s'assureront de la présence des membres du personnel les plus aptes à résoudre le différend. Si une solution ne peut être trouvée dans les cinq (5) jours suivant la réunion, la procédure officielle applicable aux griefs peut être amorcée selon les dispositions du paragraphe 17.03.

17.03 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que décrit au paragraphe 17.01 ci-dessus, il faut suivre la procédure suivante. Toutefois, dans les cas précisés à l'alinéa 17.01 a), l'employé doit obtenir le consentement écrit d'un délégué ou d'un membre du comité de direction de la section locale.

17.04 Dans les délais prescrits ci-dessous, l'employé peut présenter son grief par écrit, par signification à personne ou par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur.

17.05 L'employé et l'Employeur peuvent convenir de prolonger tout délai fixé pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit. Si les délais prescrits ne sont pas respectés, le grief sera réputé avoir été abandonné.

17.06 Si un grief a trait à plus d'un employé, un seul grief peut être présenté, pourvu que le grief soit signé par les employés qui s'estiment lésés.

17.07 Un employé peut recevoir l'aide d'un délégué syndical lorsqu'il présente un grief à l'un des paliers, y compris l'étape de la discussion mentionnée au paragraphe 17.02.

---



## ARTICLE 17

### PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

Si l'hôpital souhaite discuter du grief, une fois qu'il a été présenté, il doit en aviser l'employé pour ainsi organiser une réunion. L'employé peut exercer son droit d'être accompagné à une telle réunion d'un délégué syndical ou d'un dirigeant de la section locale, si l'un ou l'autre est disponible.

17.08 L'hôpital affichera une liste des divers paliers de la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et il en fournira un exemplaire à la section locale.

17.09 a) La section locale informera l'Hôpital par écrit des noms de ses membres exécutifs et délégués syndicaux dans les domaines de travail que chaque intendant représentera normalement dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente Entente. Des modifications subséquentes seront également apportées à l'hôpital.

b) Dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le/la président(e) du comité exécutif de la section locale doit être avisé par écrit des services assignés à chaque conseiller(ère) en ressources humaines. Les modifications ultérieures doivent aussi être fournies au président du comité exécutif de la section locale.

17.10 Lorsque survient un différend entre l'Employeur et l'agent négociateur, l'hôpital et le Syndicat sont encouragés à essayer de régler le différend s'il se situe au niveau de la section locale. L'hôpital et la section locale doivent chacun communiquer à l'autre le nom de leurs représentants avec qui la question sera discutée. À défaut d'une entente, l'article 92 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique.

17.11 Lorsqu'un employé a porté son grief au plus haut palier de la procédure applicable aux griefs, en ce qui concerne

a) l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de cette convention collective ou d'une sentence arbitrale; ou

b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé de façon satisfaisante, l'employé peut renvoyer ce grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement.

17.12 Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage se rapporte à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer ce grief à l'arbitrage, à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale n'ait fait savoir de la manière prescrite

A - qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage, et

B - qu'il est disposé à représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

---



## ARTICLE 17

### PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	GRIEF PRÉSENTÉ À	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
PALIER INITIAL	20 jours après que survient le prétendu grief ou que l'employé en prend connaissance, y compris la tenue de la discussion pré-grief.	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
DERNIER	10 jours à compter de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue OU dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, tel que prévu à l'article 18	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
ARBITRAGE	20 jours à compter de la réception de la réponse du dernier palier ou de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue	Formule G-1 à la Commission du travail et de l'emploi avec copie au Conseil de gestion	

Dans le calcul des délais, les samedis, dimanches et jours fériés désignés sont exclus.

17.13 Avant d'avoir recours à l'arbitrage et au plus tard dans les 40 jours suivant la réception du grief par le Conseil du Trésor, l'Employeur et le Syndicat envisageront la médiation pour régler le grief.

---



## ARTICLE 17

### PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

#### 17.14 Pouvoir et décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage

Dans tous les cas, y compris ceux qui découlent de toute forme de mesure disciplinaire ou de la perte de toute rémunération, de tout avantage ou privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité, de modifier la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil peut le juger à propos pour régler définitivement le litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est définitive et lie toutes les parties.

