

**LETTRE D'ENTENTE 10
CONCERNANT UN PROJET PILOTE RELATIF À LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT
DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE**

Les parties conviennent de remplacer le chapitre 9-0.00 de la Convention collective des professionnelles et professionnels 2010-2015 par celui prévu ci-dessous, et ce, pour une durée de douze (12) mois à compter de la signature de la présente lettre d'entente. À l'échéance, les parties pourront décider de la prolonger. Par ailleurs, l'une des deux parties peut mettre fin en tout temps à cette lettre d'entente sur production d'un avis écrit de trente (30) jours à l'autre partie.

**CHAPITRE 9-0.00
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Préambule

9-1.01 Le présent chapitre établit des paramètres de fonctionnement axés sur la bonne foi et la transparence afin de solutionner les mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention. Il vise également à circonscrire le litige, à inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi à accélérer le processus de règlement des litiges.

9-1.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que l'employée ou l'employé accompagné, si elle ou il le désire, de son délégué ou de son délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section, et les supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique, ou l'une ou l'un des deux, s'assurent lors d'échanges que chacune ou chacun dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

Lors de ces échanges, le traitement de l'employée ou de l'employé et de la déléguée ou du délégué syndical ou de la représentante ou du représentant de section est maintenu.

9-1.03 Les échanges prévus par l'article 9-1.02 n'ont pas pour effet d'empêcher l'employée ou l'employé qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues par la convention, de soumettre un grief selon la procédure qui suit.

Présentation du grief

9-1.04 L'employée ou l'employé soumet son grief par écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat et en transmet une copie au syndicat dans les trente (30) jours suivant l'événement qui y a donné lieu, ou le met à la poste à l'intérieur de ce délai.

Dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, ce délai est de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

Le formulaire de grief doit être signé par l'employée ou par l'employé. Il doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, soumettre un grief au nom de l'employée ou de l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; il appartient au syndicat de prouver cette impossibilité.

9-1.05 Si plusieurs employées et employés d'un même ministère se croient lésés au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief par écrit à la ou au sous-ministre, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit indiquer le nom des employées et employés visés et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.06 Si plusieurs employées et employés de différents ministères se croient lésés au sens de l'article 9-1.03 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut soumettre un grief à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit indiquer le nom des employées et employés visés et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.07 S'il s'agit d'un grief qui touche le syndicat comme tel, celui-ci peut soumettre ce grief par écrit à la ou au sous-ministre, si un seul ministère est concerné, ou à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, si plus d'un ministère est concerné, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.08 La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou la ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.09 Tout grief, sauf celui prévu par l'article 9-1.08, doit être présenté sur le formulaire préparé à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue par la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire préparé par l'employeur.

9-1.10 Afin de permettre que le grief soit inscrit au rôle d'arbitrage, le syndicat doit transmettre l'avis d'arbitrage à la greffière ou le greffier du tribunal d'arbitrage, par la poste ou par télécopieur, dans les 60 jours suivant la présentation du grief.

Médiation

9-1.11 Un grief alléguant du harcèlement sexuel, du harcèlement psychologique ou de la violence, tel que prévu aux articles 1-5.02, 1-5.03 et 1-5.04 de la convention collective est soumis à la médiation.

9-1.12 En plus des informations précisées à l'article 9-1.04, le libellé du grief alléguant du harcèlement sexuel, du harcèlement psychologique ou de la violence doit comprendre l'identité de la personne ou des personnes visées par la plainte, les faits (gestes posés ou paroles dites), le moment où les faits sont survenus, le lieu où les faits sont survenus et le correctif recherché.

9-1.13 Au plus tard quinze (15) jours suivant la présentation du grief visé par l'article 9-1.11, la ou le sous-ministre transmet au syndicat une réponse écrite au grief. Cette réponse présente sommairement la position de la ou le sous-ministre sur les faits allégués.

9-1.14 Une rencontre d'échange et d'information entre la représentante ou le représentant du syndicat et la ou le sous-ministre doit se tenir au plus tard le quarante-cinquième (45^e) jour suivant la présentation du grief, mais pas avant le seizième (16^e) jour de la présentation. Ce délai remplace, le cas échéant, celui prévu au deuxième alinéa de l'article 1-5.07. Cette rencontre vise à ce que l'ensemble des informations soit communiqué afin de comprendre les positions soutenues et à faciliter la médiation.

9-1.15 À la suite de la rencontre d'échange et d'information, si la ou le sous-ministre et la représentante ou le représentant du syndicat ne sont pas en mesure de trouver une solution au litige, ils doivent informer la greffière ou le greffier du tribunal d'arbitrage qu'ils procèdent à la médiation à l'aide du formulaire prévu à cette fin au plus tard le cinquième (5^e) jour suivant la rencontre d'échange et d'information.

9-1.16 La date de médiation du grief est déterminée conformément à l'article 9-2.09 dès la réception du document prévu à l'article 9-1.15.

9-1.17 Le grief est entendu devant la médiatrice ou le médiateur à partir de la liste convenue entre les parties.

Les dépenses et les honoraires de la médiatrice ou du médiateur sont acquittés en parts égales par les parties.

9-1.18 La médiation se déroule en présence de la médiatrice ou du médiateur, de l'employée ou l'employé, de deux (2) représentants du sous-ministre et de la conseillère ou du conseiller syndical en relations du travail. Chacun signe le protocole prévu à cette fin fixant les règles entourant la médiation.

La médiatrice ou le médiateur expose d'abord quel est son rôle, les différents types de médiation et son apport en vue d'aider à régler le litige.

Ensuite, chacune des parties présentes à la médiation expose la situation vécue, à commencer par l'employée ou l'employé.

La médiation doit se dérouler sur une seule journée. Exceptionnellement, une journée de médiation additionnelle peut être autorisée par la médiatrice ou le médiateur lorsque requis.

Au terme de la médiation, lorsque les parties présentes à la médiation conviennent d'un règlement, elles doivent signer une entente à cet effet. La greffière ou le greffier du tribunal d'arbitrage en est informé par le syndicat qui lui transmet le désistement du grief.

Si les parties présentes à la médiation ne conviennent pas d'une entente à la suite de la médiation, la procédure de l'arbitrage conventionnel est présumée avoir été respectée et le grief sera porté au rôle comme stipulé à l'article 9-2.09.

9-1.19 Les parties peuvent également convenir de soumettre tout autre grief à la médiation en informant la greffière ou le greffier du tribunal d'arbitrage à l'aide du formulaire prévu à cette fin. La date d'audition du dossier est déterminée conformément à l'article 9-2.09.

Modes de règlement des griefs

Arbitrage conventionnel

9-1.20 Dans le cas d'un grief non visé aux articles 9-1.11 à 9-1.19 et 9-1.26 à 9-1.30, une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les cent quatre-vingts (180) jours de sa présentation. Elle réunit la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et le ou la sous-ministre ou tout autre représentant ou représentante de l'employeur. La date de cette rencontre et ses modalités doivent être convenues conjointement.

Cette rencontre vise à ce que toutes les informations et documents pertinents au litige soient échangés, que les positions soient comprises et que des avenues de solutions possibles soient dégagées.

9-1.21 S'il n'y a pas d'entente sur la date de cette rencontre ou sur ses modalités, la conseillère ou le conseiller syndical en relations du travail et la ou le sous-ministre ou tout autre représentante ou représentant de l'employeur peut en aviser par écrit la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou le syndicat. Dans ce cas, la Direction des relations professionnelles et le syndicat se rencontrent dans les trente (30) jours suivant cet avis écrit afin de solutionner le problème et de fixer la date de la rencontre prévue par l'article 9-1.20.

9-1.22 Dans les sept (7) jours suivant la tenue de la rencontre prévue par l'article 9-1.20, la ou le sous-ministre communique par écrit à la conseillère ou au conseiller syndical en relations du travail sa décision de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.

9-1.23 Les articles 9-1.20 à 9-1.22 ne s'appliquent pas aux griefs visés par les articles 9-1.06, 9-1.07 et 9-1.08. Dans le cas de ces griefs, la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor tient une rencontre avec le syndicat en vue de discuter du grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa présentation. Cette rencontre est convoquée par la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor à une date convenue entre les parties.

Dans les sept (7) jours suivant la tenue de la rencontre prévue par l'alinéa précédent, la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor communique sa décision par écrit de faire droit ou non au grief, et le syndicat communique par écrit sa décision de se désister ou non du grief. Le défaut de communiquer cette décision ne peut constituer un vice de fond.

9-1.24 Sous réserve du paragraphe b) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre lors de la rencontre prévue par l'article 9-1.20 ou 9-1.23.

Dans les cas prévus par les articles 9-1.05 et 9-1.06, la ou le sous-ministre maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule ou d'un seul des plaignantes et des plaignants pour participer à la rencontre prévue par l'article 9-1.20 ou 9-1.23.

Les frais de déplacement pour participer à ces rencontres sont défrayés par le syndicat.

9-1.25 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné à partir de la liste convenue entre les parties.

Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties.

Arbitrage allégé

9-1.26 Les parties peuvent soumettre à l'arbitrage allégé, en informant la greffière ou le greffier du tribunal d'arbitrage à l'aide du formulaire prévu à cette fin, les griefs dont l'avis d'arbitrage a été déposé avant (date de signature de l'entente) 2013 et ayant pour objet :

- absences sans traitement;
- allocations et primes;
- assurance-traitement, assurance-maladie et assurance-salaire;
- congés de maladie;
- congés sociaux;
- droits parentaux;
- expertise médicale et frais.
- frais de déménagement;
- frais de voyage et d'assignation;
- heures de travail;
- heures supplémentaires;
- jours fériés;
- notations et attentes;
- présence au travail;
- rémunération;
- retour au travail, réintégration, requalification et retour progressif;
- vacances;
- versement des gains et coupure de traitement;

3 octobre 2013

9-1.27 La date de l'arbitrage allégé est déterminée conformément à l'article 9-2.09.

Le grief est entendu devant l'arbitre désigné à partir de la liste convenue entre les parties.

Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par les parties.

9-1.28 L'arbitrage allégé se fait en présence de l'arbitre, de l'employée ou l'employé, de deux (2) représentants du sous-ministre et de la conseillère ou du conseiller syndical en relations du travail. Aucune objection préliminaire ne peut être débattue. Aucune jurisprudence ne peut être déposée. Le déroulement de l'audience est le suivant :

1. présentation de la preuve par la partie ayant le fardeau de preuve;
2. présentation de la preuve par l'autre partie;
3. présentation de l'argumentaire par la partie ayant le fardeau de preuve;
4. présentation de l'argumentaire par l'autre partie;
5. période de questions de l'arbitre (l'arbitre peut néanmoins intervenir ou poser des questions à tout moment lors de l'audience);
6. conclusion de l'audience par l'arbitre.

9-1.29 La durée maximale de l'audience est de quatre (4) heures. Exceptionnellement, l'arbitre peut décider de la prolonger, sans toutefois dépasser huit (8) heures.

9-1.30 En tout temps, et ce, jusqu'à ce qu'il rende sa décision, l'arbitre peut convoquer, les parties présentes à l'arbitrage allégé, à une rencontre ayant pour but de répondre à ses questions, s'il le juge nécessaire.

Autres dispositions

9-1.31 Les délais prévus par la présente section ainsi que tous les délais prévus par la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appel sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuels de l'employée ou de l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi, un dimanche ou une journée non prévu à l'horaire de l'employée ou de l'employé, le délai est prolongé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour l'employée ou pour l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de la ou du sous-ministre, pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

9-1.32 Le délai relatif à la prescription pour la présentation d'un grief est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention.

9-1.33 Toute entente qui intervient entre les parties et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants spécifiquement désignés à cette fin, et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employée ou l'employé ou les employées et employés en cause.

9-1.34 Les griefs soumis en vertu des conventions antérieures à la convention et qui sont toujours en instance de règlement demeurent inscrits au rôle d'arbitrage, à moins que le syndicat n'avise la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor que certains de ces griefs sont rayés du rôle. La radiation d'un grief du rôle à la demande du syndicat équivaut à un désistement.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue par la section 9-2.00.

Ces griefs sont jugés selon les conventions expirées en vertu desquelles ils ont été soumis.

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01 Les griefs sont soumis à l'arbitrage conformément à l'article 9-1.10.

9-2.02 L'arbitre siège et délibère sans assesseurs, à moins qu'il ne le juge nécessaire ou d'une entente entre les parties à l'effet contraire.

Les cas échéants, les assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseurs ou de l'un d'entre eux, pourvu que ceux-ci aient été dûment convoqués.

9-2.03 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseurs et assesseuses, le cas échéant. Cette ou cet arbitre est choisi parmi celles ou ceux qui ont un contrat signé avec les parties, sauf lorsqu'il s'agit d'une requête pour priorité ou pour jonction de griefs, laquelle est entendue par un arbitre spécialement identifié par les parties. L'arbitre qui dispose d'une telle requête ne peut être saisi du grief sur le fond. Lorsque la décision sur la requête est rendue, une ou un arbitre est désigné pour entendre le ou les griefs.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent convenir de modifier ou d'ajouter des arbitres à la liste précitée.

Une ou un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiatrice ou de médiateur.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve sur le fond pour juger de la recevabilité de l'objection, elle ou il règle celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

9-2.04 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la convention ne prévoit expressément le contraire.

9-2.05 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux qui lui sont dévolus en cette matière en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

9-2.06 La décision de l'arbitre qui agit suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-2.07 Pour l'arbitrage conventionnel, l'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. Pour l'arbitrage allégé, l'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audience. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence par la greffière ou le greffier du tribunal d'arbitrage.

La greffière ou le greffier doit aviser l'arbitre saisi du dossier de toute cause qui est prise en délibéré depuis plus de soixante-quinze (75) jours pour l'arbitrage conventionnel ou de trente (30) jours pour l'arbitrage allégé.

9-2.08 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseuse ou de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés en parts égales par les parties.

La ou le sous-ministre libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief prévu par l'article 9-1.05 ou 9-1.06, cette libération ne s'applique qu'à une seule ou un seul des plaignantes et des plaignants.

9-2.09 Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les griefs qui seront portés au rôle dans le cours du mois suivant.

9-2.10 Chaque mois, dix (10) mois par année, sept (7) jours ouvrables sont affectés à l'arbitrage conventionnel, l'arbitrage allégé ou à la médiation des griefs. Tous les griefs déposés avant (date de signature de l'entente) 2013 ayant un avis d'arbitrage déposé au greffier ou greffière du tribunal d'arbitrage seront inscrits au rôle d'audience. Les griefs

déposés après (une journée avant la date de signature) 2013 seront inscrits au rôle d'audience que si les dispositions prévues à l'article 9-1, 10 ont été respectées.

Les griefs sont portés au rôle suivant l'ordre chronologique des avis d'arbitrage, sauf si les parties en décident autrement; cependant, trois (3) jours ouvrables par mois sont accordés prioritairement aux griefs suivants :

1. les griefs dont l'audience doit se continuer;
2. les griefs pour lesquels une remise a été accordée;
3. les griefs de congédiement;
4. les griefs de suspension de plus de dix (10) jours ouvrables;
5. les griefs relatifs à la rétrogradation ou au congédiement administratif;
6. les griefs relatifs à l'interprétation des articles 6-4.08 à 6-4.22 concernant la mise à pied des employées et employés temporaires et leur rappel sur les emplois vacants, ainsi que les griefs relatifs à l'interprétation du paragraphe a) de l'article 2 de la lettre d'entente numéro 2;
7. les griefs pour discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement psychologique ou violence;
8. les griefs qu'une ou un arbitre a décidé d'entendre en priorité sur requête de l'une des parties. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une des parties et à la condition que la procédure de règlement des griefs ait été suivie et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable ou puisse causer un préjudice irréparable à la plaignante ou au plaignant.


À la demande de l'une des parties, l'arbitre peut accorder des jours supplémentaires pour l'audience d'un grief qui a déjà fait l'objet de trois (3) jours d'audience.

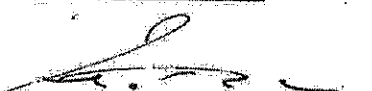
Malgré le premier alinéa, lorsqu'un grief patronal est porté au rôle, une huitième journée est ajoutée.


9-2.11 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits, le syndicat a le droit de déterminer, lors de la préparation du rôle, lequel de ces griefs est entendu en priorité, sous réserve que la décision sur ce grief ne puisse ller les parties en ce qui concerne les autres griefs.

9-2.12 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 3 octobre 2013.


Richard Perron
Président
Syndicat de professionnelles et
professionnels du gouvernement du
Québec


Stéphane Bédard
Ministre responsable de l'Administration
gouvernementale et président du
Conseil du trésor


Jean Nadeau
Secrétaire
Syndicat de professionnelles et
professionnels du gouvernement du
Québec