

PLAN D'ACTION COORDINATION DES GRIEFS¹

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET DE MÉSENTENTE (article 15 de la convention collective)

Nous travaillerons à rendre plus efficace la nouvelle procédure de règlement de griefs concernant les postes vacants et les exigences d'emploi. Pour les griefs touchant tous les autres sujets de la convention collective, nous avons encore en tête de modifier la procédure afin qu'elle réponde à nos besoins et ce, dans les plus brefs délais.

Les responsables de griefs de chaque région devront s'asseoir avec la Direction afin de poursuivre ou commencer un *back log* sérieux et ce, avec l'appui de leur président de région et une volonté claire de diminuer le grand nombre de griefs. Cet exercice devra être fait en vérifiant nos droits pour tous les dossiers de griefs. Pour les cas où aucun droit n'existe, rien n'empêche de tenter un règlement avec une argumentation convaincante et si aucun règlement n'est possible avec la Direction, nous devons réunir tous les motifs de retraits de griefs afin de pouvoir justifier la demande de retrait volontaire aux plaignants. Il n'est pas facile de rencontrer un travailleur lorsque son grief est déposé depuis longtemps, mais nous devons le faire et préférablement avant de connaître la date d'arbitrage.

¹ La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

Notre convention collective est en vigueur pour encore plus de deux ans et demi; nous ne sommes pas en conflit et les relations de travail sont relativement bonnes. C'est donc un bon moment pour poursuivre un bon ménage dans nos griefs qui sont logés depuis plusieurs années. À ce jour, quelques régions sont prêtes à plaider dans l'année courante, d'autres sont sur le point d'en faire autant. Mais dans certaines régions, nous trouvons encore des griefs qui datent du début des années 2000, grave problème alors que la convention nous dit ceci à l'article 15.01: « *Le syndicat et la direction conviennent que les griefs et mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible* ».

GRIEFS DE RÉPARTITION ÉQUITABLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (erreur de bonne foi)

La notion d'erreur de bonne foi est maintenant bien établie dans plusieurs régions. Cependant, il reste de la résistance de la part de la Direction à certains endroits et dans certaines unités. Nous poursuivrons donc notre effort afin que ces régions et ces unités appliquent aussi cette notion. Sans oublier qu'il faut travailler à implanter les grands principes de répartition équitable du temps supplémentaire dans toutes les régions.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DE GRIEF

La procédure de traitement de grief s'améliorant d'année en année, il faudra continuer à encourager les régions à s'en servir avec le plus de rigueur possible. C'est un outil qui nous permet de bien évaluer nos dossiers lorsque chaque étape est bien suivie, et surtout, de ne pas maintenir sous respirateur artificiel un grief non fondé pendant des années. N'oublions pas que le travailleur préfère connaître la position de son syndicat au début du processus que de se faire dire quelques années plus tard que son grief est non fondé.

CONCORDANCE DES LISTES DE GRIEFS

Suite à un premier exercice en 2007, afin de faire la concordance des listes des griefs syndicaux et patronaux, nous poursuivrons à chaque année une mise à jour, ceci dans le but d'éviter des surprises lorsque nous soumettrons des griefs à l'arbitrage. La liste patronale est remise à chaque région lors de la rencontre annuelle des responsables des griefs.

ARTICLE 19 DE LA CONVENTION COLLECTIVE (ancienneté et mouvements de personnel)

Nous sommes en train de discuter avec la Direction de certaines incohérences et contradictions qui se retrouvent à l'article 19. Nous travaillerons donc à les éliminer sans modifier les grands principes de cet article.

Dany Tanguay
Coordonnateur des griefs
Section locale 1500, SCFP-FTQ

DT/mc

Proposé par :

Secondé par :