

# Aide-mémoire pour la constitution d'un dossier de grief



Cet outil a été conçu pour aider les personnes responsables de l'application de la convention collective à récolter un maximum d'informations et de données pour faciliter les étapes subséquentes au dépôt d'un grief. Il est à noter que les listes suivantes ne sont pas exhaustives et que tout renseignement d'intérêt devrait être versé au dossier de grief afin de constituer la trame narrative la plus complète possible.

## LE GRIEF EST EN COURS DE RÉDACTION

Renseignements nominatifs et administratifs	Éléments d'enquête
<ul style="list-style-type: none"><li>Nom complet de la personne plaignante</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La date de connaissance des faits*</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Statut d'emploi de la personne plaignante (précaire, permanente, chargé.e de cours)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Une description claire, chronologique et factuelle du litige</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Secteur d'enseignement (régulier ou formation continue)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La documentation associée au litige (relevé de paie, contrat, etc.), le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Discipline ou programme d'enseignement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les notes de rencontre, le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Coordonnées personnelles de la personne plaignante (numéro de téléphone, adresse et adresse de courriel personnelle)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les conclusions de l'enquête syndicale, le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Les clauses pertinentes de la convention collective ainsi que toutes lois pertinentes associées</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La version des faits des témoins, le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Le numéro local attribué au grief</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La documentation légale ou jurisprudentielle, le cas échéant</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Un calendrier pour s'assurer du respect des délais (dépôt aux ressources humaines, inscription au greffe du tribunal d'arbitrage via SIGTA et fixation)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La position (argumentaire) syndicale, le cas échéant</li></ul>

\*La date de connaissance des faits ne correspond pas nécessairement à leur occurrence, ni au premier contact avec ces informations. La date de la réception de la réponse au questionnaire émis par le syndicat au sujet du litige peut parfois être considérée comme la date de connaissance des faits, sans toutefois dépasser la période de 6 mois à partir de la date d'occurrence de la convention collective (9-1.03). Le délai est toutefois allongé à deux ans après la dernière manifestation d'un comportement de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

NB : à tout moment, il est possible d'éviter le processus d'arbitrage en négociant un règlement local avec votre Direction. Il est toutefois suggéré de retirer votre grief seulement lorsque la Direction aura rempli les obligations auxquelles elle est tenue dans l'entente (paiement, prise de mesures, etc.).

## LE GRIEF EST DÉPOSÉ À LA DIRECTION

### Assurez-vous d'avoir :

- L'ensemble des items précédents
- La preuve du dépôt à la Direction des ressources humaines du Collège (le plus souvent une copie estampillée)
- La réponse émise par la Direction du Collège, 10 jours ouvrables après le dépôt (une absence de réponse dans ce délai correspond à un refus de la Direction de donner droit à ce grief)

Il est assez usuel que la Direction ne réponde pas au dépôt d'un grief. Veuillez procéder à son inscription dans le logiciel SIGTA après l'expiration du délai légal de 10 jours ouvrables sans dépasser 60 jours ouvrables (9-2.01) en vous référant à la procédure en cas de besoin.

## LE GRIEF EST INSCRIT SUR SIGTA

### Assurez-vous d'avoir :

- L'ensemble des items précédents
- Le numéro du grief dans le Greffe des tribunaux d'arbitrage (SIGTA)
- Les notes de rencontres avec les personnes-ressources de la FEC et au besoin les ressources juridiques de la CSQ
- Les prochaines dates de fixation au greffe ou du moins, de demeurer attentif à l'émission des courriels vous invitant à fixer vos griefs.

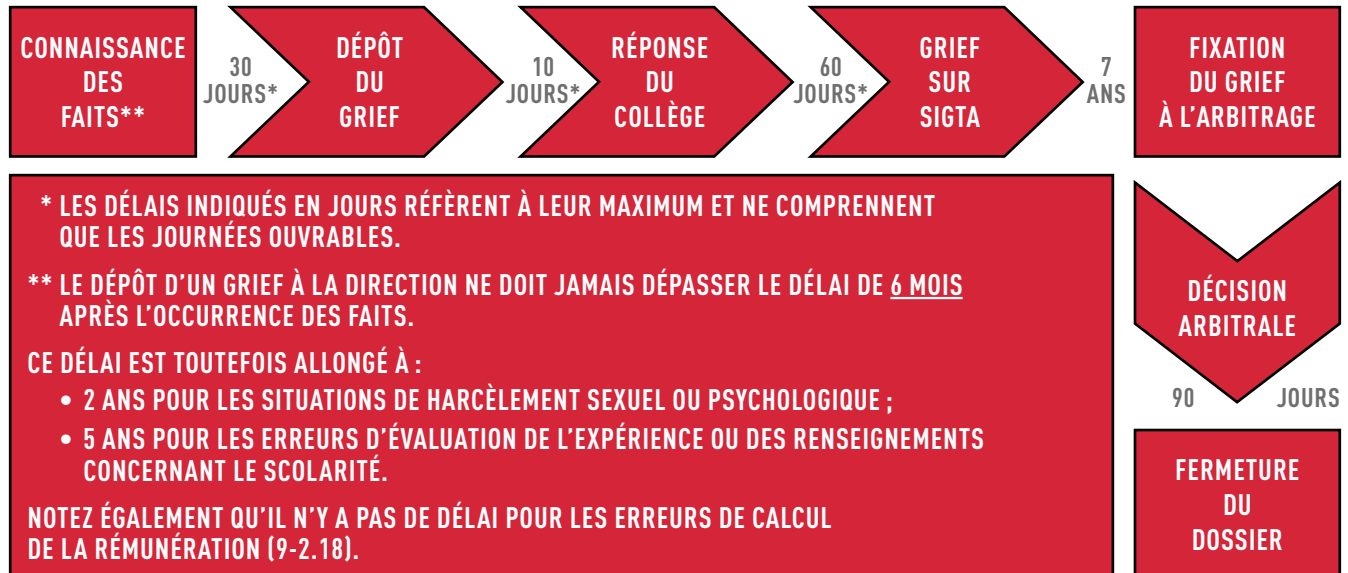


## LE GRIEF EST FIXÉ À L'ARBITRAGE ET EN ATTENTE D'UNE AUDIENCE

### Assurez-vous :

- De vous rendre disponible pour discuter avec le procureur ou la procureure attaché.e au dossier qui vous contactera au moment opportun.
- De lui fournir tout renseignement ou pièce supplémentaire, à sa demande et au format proposé (électronique ou imprimée)
- De préparer le témoignage du ou des témoins en sa compagnie
- D'assister aux audiences en prenant des notes et en participant au caucus syndical

Une audience est une instance particulière où seules les personnes suivantes ont le droit de parole : l'arbitre, les procureurs syndicaux et patronaux ainsi que les témoins. Malgré le fait que le syndicat soit le client du service juridique offert, sa personne représentante ne peut pas prendre la parole pour apporter une précision ou un complément d'information au cours des témoignages. Cette personne sera toutefois invitée à s'exprimer lorsque les questions d'intendance seront abordées (fixation des dates d'audience, report, etc.) ou si elle est elle-même appelée à témoigner. Lors de la présentation des preuves syndicales et patronales, il est possible pour la personne représentant le syndicat de participer à un caucus avec le ou la procureure, mais toujours en l'absence du témoin puisque le témoignage de cette personne ne peut pas être influencé. Il est par ailleurs proscrit de discuter avec le témoin de son témoignage en cours et ce, en tout temps. L'instance se termine habituellement par les plaidoiries syndicale et patronale au cours desquelles seules les personnes procureures sont autorisées à prendre la parole.



Seuls les textes officiels (convention collective et autres lois du travail) constituent les véritables sources de droit. En cas de disparité entre ce guide et les textes officiels, ces derniers ont préséance.

Ces informations découlent de l'interprétation actuelle de la convention collective. Cependant, certaines ententes entre les parties locales pourraient en modifier la portée. Le cas échéant, ce sont ces ententes qui prévalent.



fec.lacsq.org

facebook.com/feccsq