



Mise à jour : novembre 2022



CE QUE DIT LA CONVENTION COLLECTIVE

La clause 1-1.31 définit le grief :

- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

Le chapitre 9-0.00 établit la procédure de grief et traite des différentes étapes de celle-ci.

LE DÉPÔT D'UN GRIEF

La clause 9-1.03 énonce les conditions à respecter pour qu'un grief soit légalement déposé :

- Le syndicat doit produire un avis de naissance d'un grief au centre de services et au greffe des tribunaux d'arbitrage en utilisant le formulaire informatique du greffe;
- L'avis de grief doit contenir les faits à l'origine du grief, les clauses ou articles de la convention ou des lois concernées et énoncer les correctifs demandés;
- L'avis de grief doit être transmis dans les **40 jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief**;
- L'avis de grief doit aussi faire mention de la date du 21^e jour qui suit la date de l'avis de grief.

LES DÉLAIS

La clause 9-1.07 stipule que les délais de 40 jours et de 21 jours de l'article 9-1.03 sont **les délais de rigueur**, ce qui signifie que leur non-respect peut entraîner le rejet du grief.

Pour le calcul de ce délai, le mot « jour » ou « jours » signifie le ou les jours compris dans le calendrier scolaire. À cet égard, la journée de l'évènement (ou du dépôt du grief) ne compte pas dans le calcul et on exclut les samedis et dimanches, les congés dits statutaires, les congés mobiles, etc. L'expression « jour compris dans le calendrier scolaire » fait donc référence à un calendrier de 200 jours plutôt qu'à l'habituel calendrier civil.

Il est important que les enseignantes et enseignants, qui estiment être en présence d'une mauvaise application ou d'une interprétation erronée de la convention, rapportent cette situation au Syndicat le plus rapidement possible.

La clause 9-1.04 stipule que dans les 20 jours qui suivent la réception du grief, une rencontre doit avoir lieu entre les parties (syndicat et centre de services) pour tenter de régler le grief.

Si cette rencontre permet de trouver une solution qui convient aux personnes impliquées, le greffe des tribunaux d'arbitrage est avisé qu'un règlement de ce grief est intervenu.

S'il n'y a pas d'entente lors de la rencontre prévue à la convention collective, le grief est réputé déferé à l'arbitrage et une demande de fixation peut être présentée. Le syndicat doit faire parvenir le formulaire de fixation à la personne responsable de la fixation des griefs au rôle d'arbitrage.

MÉDIATION PRÉARBITRALE

Le centre de services et le syndicat doivent procéder à une médiation préarbitrale (avant la fixation au rôle d'arbitrage) pour tout grief relatif à une situation de harcèlement psychologique, de renvoi en vertu de l'article 5-7.00 ou de non-renouvellement en vertu de l'article 5-8.00 pour les causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

Les parties peuvent aussi s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout autre grief ou tout autre litige incluant plusieurs griefs.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, il est consigné par écrit et il lie les parties. À défaut d'un règlement total, le grief sera traité selon la procédure prévue à la clause 9-2.01. La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage, à moins que les parties n'en aient convenu autrement.

LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE

La clause 9-2.01 fait état de trois types de procédures possibles.

La procédure allégée : Cette procédure doit être choisie par les parties au grief qui en avise le greffe par écrit. Les parties ne peuvent être représentées par procureur externe. L'arbitre interroge les parties et les témoins et l'audition dure environ 1 heure. La décision est succincte et ne peut être invoquée à titre de précédent. L'arbitre rend sa décision dans un délai maximum de 5 jours ouvrables de l'audience.

La procédure sommaire : Cette procédure ne peut être utilisée que pour des griefs portant sur des articles précis (3-6.00, 5-5.00 et 5-14.00), sur des coupures de traitement de moins de 4 jours ou pour des sujets sur lesquels les parties s'entendent pour la demander. La décision est succincte et ne peut être invoquée à titre de précédent. L'arbitre doit entendre le grief de toute urgence et rendre sa sentence dans les 15 jours de la fin de l'audience.

La procédure régulière : Celle qui est généralement utilisée, qui est un tribunal devant lequel chacune des parties présente ses témoins, arguments et prétentions. Ce tribunal est constitué selon l'une des formules suivantes: un arbitre seul ou un arbitre et deux assesseurs, choisis respectivement par le syndicat et l'employeur. L'arbitre doit rendre sa décision dans les 40 jours de la fin de l'audience.

À la suite de l'inscription du grief au rôle pour audition, le greffe des tribunaux d'arbitrage assigne le dossier à un arbitre choisi parmi ceux inscrits à la liste de la clause 9-2.03. Une date est ensuite fixée pour l'audition et le greffe en avise les parties au grief, la CSQ, la FSE, la FCSSQ et le ministère. L'arbitre préside le tribunal d'arbitrage, il reçoit la preuve présentée par chacune des parties et entend les arguments soumis par leurs procureurs respectifs.

La clause 9-2.20 précise le mandat de l'arbitre qui peut :

- maintenir ou rejeter le grief en totalité ou en partie;
- établir la compensation qu'elle ou il juge équitable pour la perte subie par l'enseignant(e) à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par le centre de la convention. Sa décision doit être motivée, rendue par écrit et remise au greffe qui la fait parvenir aux parties impliquées.

L'article 100.12 du *Code du travail* précise également les pouvoirs de l'arbitre : interpréter et appliquer une loi, fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié, ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence, fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue, confirmer/modifier/annuler la décision de l'employeur en matière disciplinaire et rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

Une sentence est **finale et sans appel**. Toutefois, dans certaines circonstances, la Cour supérieure peut réviser la décision.