



LE MAILLET

UNE PUBLICATION DE LA SECTION LOCALE 2002 D'UNIFOR ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● NUMÉRO 3 | OCTOBRE 2018

Le maillet est une plateforme permettant de partager des renseignements sur les questions de main-d'œuvre et d'emploi qui touchent nos milieux de travail.

L'accès à du soutien et à des ressources lorsque vient le temps de résoudre des problèmes dans les milieux de travail est l'un des principaux avantages de l'affiliation à un syndicat. En tant que membres, nous désirons tous un milieu de travail stable alors que nous tentons de gérer les attentes de nos employeurs et les droits acquis dans le cadre de la négociation collective.

Nous savons qu'il y aura des différends avec les employeurs, et même si la situation peut être difficile, ces différends ne peuvent pas toujours être réglés au moment même où ils surviennent. Dans le présent numéro, nous examinons les avantages du processus de résolution avancée des différends et d'arbitrage accéléré et la façon dont les membres peuvent en tirer profit.

PROCESSUS DE RÉOLUTION AVANCÉE DES DIFFÉRENDS OU D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

Le processus de résolution avancée des différends ou d'arbitrage accéléré peut avoir de nombreux avantages. Pour résoudre les différends au travail, il est nécessaire d'offrir un processus rapide et efficace. Les syndicats s'efforcent d'intégrer ce processus dans les conventions collectives. Traditionnellement, l'arbitrage était assuré par un groupe de trois arbitres : un arbitre nommé par l'employeur, un arbitre nommé par le syndicat, et un président neutre désigné conjointement. Ce processus d'arbitrage peut prendre plusieurs jours, et des témoins pourraient devoir y participer pour fournir des preuves. Bon nombre des conventions collectives négociées au nom des membres de la section locale 2002 incluent un processus d'arbitrage par un seul arbitre, alors que certaines conventions utilisent encore un groupe d'arbitres.

Les deux méthodes offrent un processus simplifié qui permet de résoudre les différends au travail en peu de temps. Le

format et les procédures du processus d'arbitrage accéléré ou avancé doivent être convenus par les deux parties. L'arbitre contrôle la procédure, comme l'énoncent les conditions établies avant le début du processus d'arbitrage.

Les arbitres utilisent souvent le processus de médiation-arbitrage. Avec l'accord du syndicat et de l'employeur, l'arbitre peut chercher à résoudre un différend en ayant recours à des techniques de médiation. En l'absence d'un processus de médiation-arbitrage précis, les arbitres gèrent souvent les différends patronaux-syndicaux avant de procéder à l'audience d'arbitrage. Le processus de médiation-arbitrage vise à donner la flexibilité nécessaire pour offrir une méthode de résolution des différends qui répond aux besoins du syndicat et de l'employeur.

Ce processus permet à un seul arbitre de régler un grief dans un délai convenu.



2018 EN CHIFFRES

Région	Nombre de membres	Nombre de griefs déposés
Atlantique	1 342	75
Est	2 596	87
Centre	5 837	289
Ouest	1 656	39
Pacifique	2 393	60

Source : Coordonnateur aux griefs de la section locale 2002 d'Unifor, août 2018



© cartoonstock.com

GRIEFS LES PLUS FRÉQUEMMENT DÉPOSÉS

1. Discipline (lettre au dossier, lettre de suspension) (p. ex. heures de travail, présence)
2. Griefs de principe (p. ex. violations relatives à l'interprétation ou à l'application générale des dispositions de la convention collective)
3. Violations relatives au champ de compétences (p. ex. gestionnaire ou superviseur qui fait notre travail)
4. Mises à pied (p. ex. heures de travail, présence, employés en probation)



TERMINOLOGIE

Bona fide :

Une locution latine qui signifie « de bonne foi ». Généralement, le terme signifie « vrai », « réel » ou « véritable ».

Quid pro quo :

Une locution latine qui signifie littéralement « quelque chose pour quelque chose ». La phrase décrit une attente implicite ou expresse voulant qu'une partie obtienne quelque chose en échange d'une chose à laquelle elle a renoncé.

Subpoena :

Une injonction émise par un tribunal qui nécessite la participation d'un témoin.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires.
Envoyez-les à l'adresse : grievances@unifor2002.org

This document is also available in English.