

## **Marche à suivre si vous avez un problème**

Dans une certaine mesure, la marche à suivre dépendra de la nature de votre problème. Voici donc quelques suggestions pour vous aider en ce sens.

### **Communiquez avec nous sans tarder!**

#### **Association des professeurs de l'Université Laurentienne (APUL)**

Chemin du lac Ramsey, L-234

Sudbury (Ontario)

Canada P3E 2C6

Téléphone : 705-675-1151, poste 4290

Télécopieur : 705-673-6536 Fax

[lufa@laurentian.ca](mailto:lufa@laurentian.ca)

[www.lufapul.ca](http://www.lufapul.ca)

Plus tôt vous nous informez du problème, mieux nous pourrons y répondre. Il est possible d'éviter plusieurs problèmes ou de les régler assez facilement lorsque les mesures qui s'imposent sont prises sans tarder. Notre convention collective fait état des délais précis de la procédure de griefs. Si des mesures, sous forme de griefs, s'avèrent nécessaires, il importe d'agir rapidement.

### **Lisez votre convention collective.**

Il est important que vous soyez au courant de vos droits et responsabilités. Vous trouverez réponse à plusieurs de vos questions en consultant les articles pertinents de la convention collective. De plus, la convention collective vous aidera à comprendre la procédure à suivre pour déposer un grief. Il convient aussi de lire les politiques pertinentes de l'Université.

[www.lufapul.ca/pdf/col\\_agree\\_05\\_08\\_f.pdf](http://www.lufapul.ca/pdf/col_agree_05_08_f.pdf)

[www.lufapul.ca/pdf/huntington.pdf](http://www.lufapul.ca/pdf/huntington.pdf)

[www.lufapul.ca/pdf/uofs\\_05\\_08\\_f.pdf](http://www.lufapul.ca/pdf/uofs_05_08_f.pdf)

[www.lufapul.ca/pdf/col\\_agree\\_05\\_08\\_thornloe.pdf](http://www.lufapul.ca/pdf/col_agree_05_08_thornloe.pdf)

### **Consultez-nous avant de répondre à l'administration.**

Si vous recevez une communication verbale ou écrite qui traite de tout sujet concernant vos conditions d'emploi, consultez-nous avant d'y donner suite. Par communication, on entend les lettres faisant état de mesures disciplinaires, les réprimandes verbales ou les demandes de clarification des documents relatifs à l'évaluation de la permanence ou de la promotion. Si vous obtenez une décision défavorable dans le cadre de toute prise de décision collégiale, communiquez avec nous immédiatement. Nous pourrions vous guider dans la procédure d'appel.

Votre syndicat est là pour vous aider, vous donner des conseils sur différents aspects de la convention collective et vous aviser de la meilleure démarche à suivre. C'est votre droit de demander une représentation syndicale et c'est notre devoir de vous offrir une représentation confidentielle et avec célérité.

## Qu'est-ce qu'un grief?

Au sens juridique, un grief s'entend de tout différend, entre le Syndicat et ses membres et l'Employeur, survenant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la convention collective.

Pour déterminer s'il s'agit d'une plainte ou d'un grief, il est utile de répondre aux questions suivantes :

- S'agit-il d'une violation de la convention collective?
- S'agit-il d'une violation des pratiques de l'Université?
- S'agit-il d'une violation de la législation sur la santé et sécurité au travail ou d'une autre loi provinciale ou fédérale?
- L'administration a-t-elle agi de façon inéquitable ou discriminatoire?

Si la réponse à ces questions est affirmative, il s'agit habituellement un grief légitime.

La procédure de règlement des griefs est expliquée en détail dans la **convention collective**.

**Université Laurentienne** - Article 8.3 Griefs et arbitrage

**Université de Sudbury** - Article 8 Procédure de règlement des griefs

**Université Huntington** - Article 35 Procédure de règlement des griefs (Grievance Procedure)

**Université Thornloe** - Article 8.30 Griefs et arbitrage (Grievance and Arbitration)

La procédure comprend quatre étapes :

1. Plainte (étape informelle),
2. Grief écrit et réponse écrite de l'Employeur,
3. Règlement de différends à l'interne,
4. Arbitrage.

L'une ou l'autre des parties en cause peut choisir de régler le grief à n'importe quelle étape de la procédure.

### **Puis-je formuler un grief contre un collègue, si celui-ci est membre de l'APUL?**

Oui. L'Employeur a l'obligation de s'assurer que la convention collective et les lois pertinentes sont respectées dans le lieu de travail. Voici deux exemples : l'Employeur doit offrir un milieu de travail exempt de harcèlement conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*; l'Employeur est tenu de protéger vos droits d'auteur pour tout matériel de cours que vous avez élaboré.

## **Si j'ai une plainte de harcèlement ou de discrimination, quelles solutions s'offrent à moi aux termes de la convention collective?**

Vous pouvez déposer une plainte ou un grief, ou présenter votre plainte auprès du Bureau des droits de la collectivité.

Lise Dutrisac-Dillabough

Conseillère en droits de la collectivité

L-818, poste 3422

## **Y a-t-il des délais à respecter pour le dépôt d'une plainte ou d'un grief?**

L'article 8.3.8 de la convention collective de l'Université Laurentienne précise que l'Association et le Conseil conviennent de faire tous les efforts possibles pour régler les griefs de façon expéditive et à l'amiable. Par conséquent, le demandeur s'efforce en premier lieu de faire résoudre à l'amiable la question dans les *trente (30) jours ouvrables* suivant la date à laquelle il a été informé du fait ou de la décision causant le grief, ce qui devrait normalement comporter la mise au courant du doyen/directeur de la bibliothèque concerné avant de soumettre la question au vice-recteur à l'enseignement. Toutefois, il n'est pas exclus d'informer le vice-recteur à l'enseignement au sujet du grief, et un grief peut être soumis au début du processus ou relativement tôt au vice-recteur à l'enseignement.

L'article 34.01 de la convention collective de l'Université Huntington ne précise aucun délai pour soumettre une plainte au Recteur; toutefois, l'article 34.02 exige qu'un membre soumette une plainte avant qu'un grief ne puisse être déposé, et que le grief doit être soumis *dans 20 jours ouvrables* suivant la date de l'incident.

L'article 8.3 de la convention collective de l'Université Thornloe précise qu'un membre dispose de *30 jours civils* pour soumettre une *plainte* au Recteur. Si la plainte n'est pas réglée dans les 10 jours civils suivant le dépôt de la plainte, le délégué syndical peut soumettre un grief par écrit dans les 14 jours civils.

L'article 8.02 de la convention collective de l'Université de Sudbury précise qu'un membre dispose de *21 jours civils* pour soumettre une *plainte* au décideur approprié aux fins de discussion. Le décideur donnera une réponse écrite dans les 21 jours civils suivant la discussion. Si la plainte n'est pas réglée, l'Association peut alors soumettre un grief au Recteur dans les 21 jours civils suivant la réponse écrite du décideur.

## **Puis-je être accompagné d'un représentant syndical lors des réunions avec mon directeur, mon doyen, un vice-recteur, ou encore être accompagné d'un représentant de l'Employeur, p, ex. si un étudiant a déposé une plainte contre moi?**

Oui. Nous vous recommandons d'être accompagné d'un représentant dans certains cas. Si vous n'êtes pas certain, communiquez avec nous au préalable. Nous vous recommandons aussi de toujours prendre des notes pendant vos réunions avec les représentants de l'Employeur.

## **L'Employeur peut-il exercer des représailles contre moi si je dépose une plainte ou un grief?**

Non. Votre droit de déposer un grief est protégé en vertu de la *Loi sur les relations de travail* et la convention collective.

*Sources : Les renseignements fournis dans ce document sont tirés des modules de formation de l'ACPPU, du site Web de l'association des professeurs de l'Université York (YUFA) et de divers manuels syndicaux.*