

B) S'il s'agit d'une mécontente au sens du paragraphe 15.04 A) 2, le pouvoir de l'arbitre est limité à confirmer la modification de la condition de travail concernée ou à annuler telle modification s'il juge que la modification est déraisonnable, eu égard aux circonstances.

- 16.05** L'arbitre, dans le cas d'un grief relatif à une suspension ou un congédiement, a juridiction pour maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de la Direction, il a compétence pour ordonner à celle-ci de réinstaller la personne salariée avec tous ses droits et de l'indemniser à son taux de salaire régulier pour les heures régulières de travail perdues ; l'indemnité doit tenir compte de ce que la personne salariée a gagné ailleurs dans l'intervalle.
- 16.06** L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente-cinq (35) jours de la date où la preuve est terminée et, dans le cas de congédiement, dans les vingt et un (21) jours. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 16.07** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par la Direction et le Syndicat.
- 16.08** L'arbitre peut décider que l'audition du grief est tenue à huis clos.
- 16.09** Annuellement, les délais prévus aux articles 15 et 16 précédents sont suspendus pour la période du 24 juin à la Fête du travail ainsi que pour la période débutant le troisième (3<sup>e</sup>) lundi de décembre et se terminant le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi de janvier de l'année subséquente. Cette suspension n'est pas applicable pour le délai de soumission d'un grief.

## **ARTICLE 17 – ARBITRAGE MÉDICAL**

- 17.01** Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Direction décide de déclarer une personne salariée incapable d'occuper son emploi pour des raisons de santé, ou d'incapacité physique ou mentale, elle doit en aviser le Syndicat dans les quatorze (14) jours suivants.

**17.02** Après la réception de l'avis prévu en 17.01, le Syndicat peut demander une rencontre qui doit se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande.

**17.03** Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Direction décide de ne plus permettre à une personne salariée de remplir ses fonctions habituelles, de ne pas lui accorder une promotion, une mutation, un transfert, de lui imposer une rétrogradation, de la mettre prématurément à la retraite ou de la congédier, celle-ci peut déposer un grief conformément à la procédure prévue aux articles 15 et 16 de la convention collective, et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

## **ARTICLE 18 – MESURES DISCIPLINAIRES**

**18.01 A)** Dans le cas où une personne représentant la Direction décide de convoquer une personne salariée pour raison disciplinaire, cette personne salariée peut se faire accompagner d'un délégué syndical.

**B)** Dans le cas où la Direction suspend une personne salariée sans rémunération aux fins d'enquête, elle dispose de deux (2) mois pour procéder à celle-ci et pour signifier à la personne salariée la mesure qu'elle a décidé d'imposer suite à l'enquête. Dans le cas où ce délai est dépassé, la suspension est alors avec rémunération à compter du jour de l'expiration du délai.

**18.02** Dans les cas de suspension et de congédiement, la Direction remet à la personne salariée l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ces cas, et dans les cas de réprimande écrite, copie est transmise au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables de sa remise à la personne salariée.

**18.03** Lorsque douze (12) mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune mesure disciplinaire ne soit versée au dossier d'une personne salariée, les mesures qui y ont été versées antérieurement ne peuvent plus être invoquées contre elle et doivent être retirées du dossier de la personne salariée.