

Types de griefs

Le (la) délégué(e) syndical(e) doit classer les griefs en fonction d'où ils proviennent et comment ils surgissent. Nous classons aussi les griefs en fonction de qui est lésé.

Grief individuel

Un grief individuel est une plainte relative à une action ou pratique déloyale de la direction qui contrevient aux droits d'un(e) employé(e) prévus dans la Convention collective ou par la loi. Ce type de grief inclut : discipline, rétrogradation, conflits de classification, refus aux avantages sociaux, etc. Le (la) délégué(e) syndical(e) est responsable de déposer le grief pour l'employé(e), afin de traiter la plainte selon la procédure appropriée. Lorsque les droits d'un(e) employé(e) sont enfreints, mais qu'il ou elle refuse de déposer une plainte, le (la) délégué(e) syndical(e) peut alors procéder au grief au nom du syndicat – si permis par le contrat. Ainsi, le (la) délégué(e) syndical(e) défendra la Convention collective et protégera les droits de tous les employé(e)s qui sont couverts. La direction ne peut pas empêcher un(e) délégué(e) syndical(e) de déposer un grief individuel au nom du syndicat.

Grief collectif

Un grief collectif est une plainte relative à un groupe d'employé(e)s, au sein d'un département ou d'une équipe, qui ont été lésés de la même façon et au cours de la même période par une action de la direction. Par exemple, le (la) délégué(e) syndical(e) pourrait déposer un grief collectif si l'employeur refuse de verser aux employé(e)s travaillant l'après-midi leur prime d'équipe qui est prévue au contrat. Ces employé(e)s devraient donc déposer un grief collectif plutôt que de procéder individuellement.

Grief de principe

Un grief de principe est une plainte déposée par le syndicat relativement à une action de la direction (défaut ou refus d'agir) qui contrevient à la convention en lésant l'ensemble des employé(e)s couverts. Les griefs collectifs sont souvent traités comme des griefs de principe, malgré qu'ils soient différents. Un grief de principe s'applique habituellement à l'interprétation du contrat plutôt qu'à une plainte individuelle.

Par contre, un grief de principe peut provenir de circonstances engendrant aussi un grief individuel, dans la mesure où le syndicat affirme que l'action de la direction implique une interprétation de la Convention collective lésant tous les employés. Par exemple, si la direction assigne un(e) employé(e) à un horaire de travail inhabituel, sans référence à la liste d'ancienneté. Le syndicat pourrait alors déposer un grief afin que la direction respecte l'ordre d'ancienneté quant à ce genre de modifications, même si l'employé(e) lésé(e) ne se plaint pas du changement de son quart de travail. **Puisque le résultat ou la présence du grief pourrait éventuellement avoir un effet préjudiciable sur la section locale, le syndicat se doit de contester le litige.**

Grief syndical

Un grief syndical est déposé lorsqu'un conflit survient entre les partis représentant la Convention collective. Par exemple, le syndicat pourrait déposer un grief en son nom si la direction ne déduit pas les cotisations syndicales, prévues à la Convention collective. Le grief syndical est fondé sur la revendication de ses propres droits.