

Description d'un grief

Comme délégué(e) syndical(e), vous recevrez des plaintes sur différents aspects des conditions de travail. La grande majorité des employé(e)s vous feront confiance et vous raconteront donc tous leurs problèmes. Vous arriverez certes à traiter quelques-unes de leurs plaintes. Cependant, pour pouvoir déposer un grief, l'un des droits d'un(e) employé(e) doit avoir été enfreint sur le lieu de travail. Vous avez alors la responsabilité de différencier une plainte d'un grief légitime.

Le (la) délégué(e) syndical(e) doit suivre plusieurs critères, afin de déterminer le bien fondé d'une plainte d'un(e) employé(e).

- a. La plupart des droits des travailleurs(euses) sont inclus au contrat. Vous devez donc vous y référer pour déterminer si vous déposerez un grief contre l'employeur. Lorsqu'une plainte représente incontestablement une **violation du contrat**, vous pouvez facilement avancer des preuves. Sachez tout de même que vous devez persévérer. Vous aurez par contre plus de mal à prouver une violation qui est issue d'une interprétation du contrat.

Ainsi une plainte est matière à grief, si elle génère un conflit entre l'entreprise et le syndicat, ou une interprétation de leur part, relativement à la convention collective. Quoique certains griefs ne soient pas couverts par le contrat.

- b. Lors d'une **violation d'une loi fédérale ou provinciale**, vous pouvez déposer un grief et/ou vous référer à l'organisme gouvernemental approprié. Par exemple, le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux est permis dans certaines provinces, par la Commission de la santé et de la sécurité. Les plaintes de harcèlement racial ou sexuel sont aussi soutenues dans certaines juridictions, par la Commission des droits de la personne. Vous devez alors entreprendre les démarches nécessaires au sein du syndicat pour ensuite déterminer si la plainte sera déposée auprès de l'organisme gouvernemental approprié.

Les syndicats calquent d'ailleurs les lois provinciales à leur convention collective – en utilisant la terminologie comme base, puis en élaborant à l'aide de négociations. Plusieurs syndicats prévoient aussi la violation de lois provinciales comme étant matière à grief.

- c. Une **violation d'une pratique courante sur le lieu de travail** peut représenter l'origine même du grief, particulièrement si certaines sections du contrat sont imprécises. Ainsi, vous pouvez déposer un grief lorsqu'une pratique courante :
 - i. A perduré sur une longue période ;
 - ii. Est acceptée explicitement ou implicitement par les employé(e)s et les superviseur(e)s (une entente verbale qui est écrite, sans que les partis ne s'y objectent).
 - iii. A contrevenu au contrat, mais les partis n'ont pas revendiqué le renforcement de sa mise en application.

La convention collective doit par contre prévoir le grief sur la pratique courante pour qu'une plainte soit déposée à cet effet. Les pratiques courantes servent à clarifier (mais non pas à modifier) la convention collective, quand elle porte à équivoque.

Description d'un grief

- d. La **violation de l'un des droits d'un(e) employé(e)** peut s'avérer difficile à démontrer. Vous devez donc présenter un dossier de grief précis, notamment quand la direction fait preuve de traitement injuste et inéquitable envers un(e) travailleur(euse).

Lorsqu'un(e) employé(e) vous présente une plainte, vous devez d'abord obtenir les faits. Écoutez sa version. Réfléchissez aux critères. Demandez-vous :

Il y a violation :

- **du contrat ?**
- **d'une loi fédérale ou provinciale ?**
- **d'une pratique courante ?**
- **de l'un des droits de l'employé(e) ?**

La plainte de l'employé(e) représente sans aucun doute un grief légitime, si vous avez répondu « oui ».

Par contre, sa plainte ne fait pas l'objet d'un grief, si vous avez répondu « non ». Vous devez néanmoins toujours tenter de résoudre le problème de l'employé(e), car il ou elle était suffisamment inquiet(ète) pour s'adresser à vous.

Expliquez-lui simplement pourquoi sa plainte ne représente pas une violation de la convention collective. Parfois, il ou elle ne comprend pas le contrat. Par exemple, un(e) employé(e) croit avoir droit à une indemnité de vacance, mais d'après sa date d'embauche, il ou elle n'y est pas encore éligible. De plus, souvenez-vous que le grief sert à régler un litige avec la direction et non pas un différend entre collègues.

Lorsqu'un(e) employé(e) est très angoissé(e) par son problème, vous pouvez essayer de rectifier la situation par l'entremise de discussions informelles avec le (la) superviseur(e).

Faites preuve de tact et de diplomatie, parce que l'employé(e) sera sûrement mécontent(e), si vous n'avez aucune solution à lui proposer. Ne l'ignorez surtout pas, car il ou elle risque de croire que le syndicat est inefficace.

Donnez à l'employé(e) le bénéfice du doute, quand vous n'êtes pas certain(e) du bien fondé de sa plainte. Admettez-lui simplement votre indécision, puis demandez conseil à un(e) délégué(e) plus expérimenté(e). Partagez ensuite l'information obtenue avec l'employé(e). Évitez de faire des promesses que vous ne pouvez pas honorer et qui risquent de nuire à la réputation du syndicat.