

# Recours

Voici certaines des options qui s'offrent aux syndicats et à leurs membres pour faire valoir les droits des travailleuses et des travailleurs. Seront présentés ici :

- les griefs;
- les plaintes de dotation dans la fonction publique fédérale;
- les plaintes relatives aux droits de la personne;
- la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Le présent document est fourni à titre informatif et ne constitue pas un avis juridique.

## Griefs

Presque tout, dans une relation d'emploi, peut faire l'objet d'un grief. L'intervention d'un arbitre ou d'une commission des relations de travail est cependant bien encadrée, et certaines situations répondent à des mécanismes qui leur sont propres et qui sont indépendants de la convention collective. Voici des exemples de situations pouvant faire l'objet d'un grief ou être soumis à l'arbitrage :

- différends sur l'interprétation ou l'application de la convention collective (congés, avantages, etc.);
- mesures disciplinaires;
- discrimination (y compris le harcèlement);
- rétrogradation, suspension ou cessation d'emploi pour des motifs autres que disciplinaires;
- classification, à l'exception des cas prévus par la loi (voir plus bas);
- règlements, politiques ou autres pratiques de la direction qui ne sont pas inclus dans la convention collective;
- dotation, à l'exception des cas prévus par la loi (voir plus bas).



On compte trois catégories de griefs :

- **Griefs individuels** : ils concernent les droits d'une personne en particulier, qui sera généralement la seule visée par la mesure de réparation.
- **Griefs collectifs** : ils s'appliquent lorsque plusieurs membres ont un différend de même type avec leur employeur. Ces griefs sont limités aux droits qui font l'objet de débat, et la mesure de réparation est généralement limitée aux personnes ayant signé la formule de grief.
- **Griefs de principe ou griefs syndicaux** : ils sont déposés par le syndicat et mettent en cause le comportement, les actions ou les décisions de l'employeur (p. ex., un différend touchant l'interprétation de la convention collective). La mesure de réparation peut s'appliquer au syndicat, à ses membres, ou aux deux. Il faut jouer de prudence : toujours déposer un grief collectif en parallèle, ou demander à l'employeur d'accepter par écrit, au préalable, que la mesure de réparation soit appliquée à tous les membres si le syndicat a gain de cause.

À ne pas oublier dans toute formule de grief :

- une description du fait ayant donné lieu au grief;
- la liste des articles de la convention collective et les lois applicables, de façon précise, suivie de l'énoncé suivant : « toutes les autres dispositions pertinentes de la convention collective et toute autre loi applicable »;
- une explication de la mesure de réparation recherchée, suivie de l'énoncé suivant « et la réparation entière des torts ».

## Dotation dans la fonction publique fédérale

Pour contester une décision de dotation dans la fonction publique fédérale, il faut déposer une plainte de dotation au titre de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Cette procédure s'applique également en cas de plainte comportant des allégations de discrimination.



## Plaintes en matière de droits de la personne

Les plaintes en matière de droits de la personne sont toujours indiquées pour les cas de discrimination alléguée, sauf si la discrimination en question porte sur l'adhésion au syndicat ou les activités syndicales. Les tribunaux des droits de la personne s'y connaissent généralement mieux que les arbitres et les commissions des relations de travail, et ils ont tendance à faire preuve d'une plus grande ouverture en matière de réparation.

Pour bien protéger ses droits, le membre a avantage à déposer à la fois une plainte en matière de droits de la personne et un grief. Ce sont habituellement les arbitres et les commissions des relations de travail qui ont compétence sur les plaintes pour discrimination, mais celles-ci peuvent être présentées au tribunal des droits de la personne dans certains cas particuliers. Si un arbitre ou une commission des relations de travail tranche toutes les questions relatives aux droits de la personne qui sont contenues dans une plainte, la commission des droits de la personne ne se penchera probablement pas sur ces mêmes questions.

## Violence et harcèlement en milieu de travail

La convention collective ainsi que les codes et les lois du travail contiennent des dispositions sur la violence et le harcèlement au travail.

Le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* s'applique à toutes les personnes salariées sous réglementation fédérale. Pour faire valoir ses droits en vertu du *Règlement*, la personne salariée doit donner un avis d'incident à la personne désignée comme destinataire par l'employeur. L'avis doit comprendre :

- a) le nom de la partie principale et de la partie intimée, lorsqu'il est connu;
- b) la date de l'incident;
- c) une description détaillée de l'incident.

La personne salariée et l'employeur doivent ensuite tenter de résoudre le conflit ensemble, avec ou sans conciliation. En l'absence de résolution, l'employeur doit désigner une personne pour enquêter, laquelle présentera un rapport à la fin de son enquête. Le rapport doit comprendre :

- a) une description générale de l'incident;



- b) la conclusion de l'enquête, y compris les circonstances en milieu de travail ayant pu mener à l'incident;
- c) des recommandations pour éliminer ou atténuer le risque d'un incident similaire.

Il ne faut pas oublier que le premier objectif du *Règlement* est de *prévenir* les futures manifestations de violence et de harcèlement en milieu de travail. Contrairement au grief, il ne vise pas la réparation d'un tort. Le rapport et les recommandations qu'il contient constituent les seules formes de réparation. Par conséquent, il est recommandé de déposer un grief en parallèle à la plainte, lorsque cela est possible, par exemple, en cas de harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

**Remarque :** Si une personne est contrainte à quitter son milieu de travail, n'oubliez pas qu'il faudra peut-être discuter des options en matière de rémunération, notamment les congés de maladie, les indemnités pour accident du travail, l'assurance invalidité et l'assurance-emploi.

