

MOT DE LA PRÉSIDENTE Responsable de griefs

QU'EST-CE QU'UN GRIEF ET QUEL EST LE PROCESSUS À SUIVRE?

Un grief est une « **mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective** » (art. 1 du *Code du travail* du Québec). Ainsi, lorsque le syndicat considère que l'employeur ne respecte pas la convention collective ou que son application soulève certains problèmes d'interprétation, le syndicat peut déposer un grief pour corriger la situation.

Toutefois, avant de procéder au dépôt d'un grief, il arrive fréquemment que le syndicat communique avec une personne du service des ressources humaines afin de voir s'il est possible de régler le problème.

Lorsqu' aucune entente n'est possible ou que les interprétations divergent, le syndicat procède alors au dépôt d'un grief au *Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation*. Par la suite, il pourra y avoir discussion du grief lors de rencontres du Comité des relations de travail (CRT) par la partie syndicale et la partie patronale. Si les parties s'entendent sur une solution, la situation est corrigée, le grief est alors réglé avec une entente écrite et retiré du Greffe.

Dans le cas contraire, le grief peut être soumis pour audition à un arbitre de grief. À ce moment, ce sont les avocats des deux parties qui se rencontrent ainsi que la personne plaignante et les témoins requis. L'arbitre entend alors les plaidoiries des avocats, les preuves respectives et les interrogatoires des témoins. Cet exercice peut s'étaler dans le temps et prendre plusieurs jours. Par la suite, l'arbitre analyse l'ensemble des éléments en lien avec les lois du travail et les conventions collectives requises. Plusieurs semaines plus tard, il dépose sa décision en faveur de l'un ou l'autre des deux parties ainsi que les correctifs requis.

Le grief demeure inscrit et valide tant qu'il n'est pas retiré pour un des motifs suivants :

- *entente de règlement officielle signée à la satisfaction des parties;*
- *médiation à la satisfaction des parties ;*
- *décision d'un arbitre pour trancher la question en séance d'arbitrage.*



SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : l'employeur a la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain et adéquat aux employés. Lorsque des risques psychosociaux sont présents, ceux-ci doivent être déclarés au même titre que les risques physiques pour la sécurité. Si des situations au travail vous questionnent, consultez votre syndicat.



Les risques psychosociaux au travail



Les risques psychosociaux sont ceux qui conduisent à une situation de **souffrance** au travail et tiennent à la fois de **l'organisation du travail** et des **relations interindividuelles** au travail. Cette notion regroupe le **stress** au travail, le **harcèlement** psychologique et la **violence** externe ou interne. Ces risques ont souvent des causes communes et peuvent au surplus interagir : par exemple, un climat de travail marqué par la pression et la compétition favorisera l'émergence de comportements de violence et de harcèlement entre collègues.

À l'origine de la souffrance au travail, on retrouve des situations marquées entre autres par :

- ▶ l'intensité et la complexité du travail ;
- ▶ une faible autonomie au travail ;
- ▶ des rapports sociaux au travail dégradés ;
- ▶ des conflits de valeurs ou une perte de sens au travail ;
- ▶ un sentiment d'injustice organisationnelle, notamment par rapport aux efforts consentis au travail ;
- ▶ des conflits de rôles ou des attentes imprécises ;
- ▶ la précarité de l'emploi ou l'insécurité dans l'emploi ;
- ▶ des difficultés de conciliation de la vie au travail et de celle hors du travail, etc.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail¹ (LSST) impose à l'employeur l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs (art. 51). Il doit notamment « s'assurer que **l'organisation du travail et les méthodes et techniques** utilisées pour l'accomplir **sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé** du travailleur » (art. 51, par. 3^o) et « utiliser les méthodes et techniques visant à **identifier, contrôler et éliminer les risques** pouvant affecter la santé ou la sécurité de **quiconque** sur les lieux du travail » (art. 51, par. 5^o).

Les **risques à la santé mentale** au travail doivent donc être pris en compte et évalués en vue de leur élimination, au même titre que les autres tels les risques biologiques, chimiques ou physiques. Maintenant, il est reconnu que « la santé » que cherche à protéger la loi **inclut la santé mentale** et que la LSST ne vise pas seulement l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs².

Au regard de la prévention, on doit privilégier dans ce domaine aussi la **prévention primaire**, c'est-à-dire celle où on cherchera à **agir à la source même**, soit l'organisation du travail et la valorisation des actions collectives sur le travail. Des initiatives en prévention secondaire (sensibilisation, information, ateliers sur la gestion du temps ou du stress, etc.) ou tertiaire (politiques entourant le retour au travail, programmes d'aide au personnel, etc.) peuvent également être mises en œuvre.

Les risques psychosociaux doivent **être déclarés à l'employeur** au même titre que les autres risques décelés au travail. De la même façon, les **invalidités reliées au stress aigu** (agression, menace, exposition à un événement traumatisant, etc.) ou au **stress chronique** (harcèlement, surcharge de travail, etc.) devraient faire l'objet de réclamations à la CSST. La jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles (CLP) assimile le stress chronique à un événement imprévu et soudain, donc à un **accident du travail**, lorsque les événements décrits **dépassent le cadre normal** de ce à quoi on peut raisonnablement s'attendre dans le travail en question. On devra bien sûr en faire la preuve de façon prépondérante et l'aide et les conseils du syndicat seront nécessaires à cette fin.

1. L.R.Q., ch. S-2.1.

2. Voir à ce sujet la décision de la Commission des lésions professionnelles dans l'affaire *Forget-Chagnon et Marché Bel-Air*, 18 août 2000, où la CLP reconnaît qu'un droit de refus peut s'exercer lorsqu'il existe un danger pour la santé mentale et pas seulement pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physiques.