

## **Grievances - common concerns**

### **Problems in the workplace: isn't it usually best to keep quiet and hope they resolve themselves?**

The union has recently had a rash of problems with members not reporting incidents. The resulting problems have then “exploded” or escalated, sometimes leading to more.

Sometimes, it is easy to talk about conflicts or problems at work, sometimes it is very difficult. The one rule of thumb is that they rarely get solved on their own, and they have to be talked about. If you wait, things may well get much worse before they get better.

### **Won't my manager hate me and make my life miserable if I speak to the union?**

Most of the time, managers end up being grateful that members went to the union, because it increases the chances that a constructive dialogue can take place without the member's feeling intimidated. There is no evidence that McGill University systematically targets employees for being involved in the union or consulting with their union or filing grievances. Grievances serve to document that the union thinks there is a problem with the application of the collective agreement WHEN NO OTHER SOLUTIONS ARE FOUND: they are not filed to “piss off” management.

There is a large body of evidence, however, that members who allow things to fester end up paying the price, sometimes through illness or steadily worsening working conditions. These can include overwork, working unpaid through lunches, conflicts with fellow workers or management, accusations of slowness or inefficiency. A member may be accused of incompetence, because she or he was never trained to do a task, or the underlying reasons for inefficiency were never brought to light.

Informal discussions, with or without a MUNACA rep present, are great, and may produce positive results. Just don't forget: there is no reason or advantage to taking on things alone. That's why we have a union. Union representatives are trained and should be more than willing to help.

### **What steps should I take?**

- 1) Write out a brief summary, in point form if possible, of the situation and what you'd like to change.
- 2) Send it (using your personal e-mail address) to your local steward, or e-mail [info@munaca.com](mailto:info@munaca.com)
- 3) Meet with your local steward, who may be accompanied by our Vice-President, Labour Relations.
- 4) Schedule a meeting with your supervisor or with HR, as appropriate.

5) Follow up regularly with your steward.

-----

### **Le processus de griefs - les questions courantes**

#### **Des problèmes au travail : N'est-t-il pas souvent mieux de se taire et d'espérer qu'ils se règlent tout seul?**

Le syndicat a récemment constaté une vague de cas où les membres ne signalent pas les incidents. Les problèmes qui en résultent sont ensuite “explosés” ou se sont empirés, en menant parfois aux conséquences plus graves.

Il est parfois facile de discuter les conflits ou les problèmes au travail, parfois il est très difficile. La règle générale, c'est que les problèmes se résolvent rarement tout seul. Il faut en parler afin de trouver une solution. Si vous attendez, la situation pourrait s'empirer avant toute amélioration.

#### **Mais si je contacte le syndicat, n'est-t-il pas vrai que mon superviseur va me détester et me rendre la vie insupportable?**

La plupart du temps, les gestionnaires finissent par être reconnaissants que les membres ont fait appel au syndicat, car cela augmente les chances d'avoir un dialogue constructif sans que le membre se sente intimidé. Il n'y a aucune preuve que l'Université McGill cible systématiquement les employés à cause de leur implication au sein du syndicat, à cause d'avoir fait appel au syndicat ou à cause d'avoir déposé un grief. Les griefs signalent certains problèmes que le syndicat a constaté avec l'application de la Convention collective et ils sont déposés QUAND AUCUNE AUTRE SOLUTION N'EST TROUVÉE: les griefs ne sont pas déposés afin de “faire chier” l'administration.

Par contre, un lot de preuves important démontre que les membres qui laissent envenimer la situation finissent par payer le prix fort, soit ils tombent malades, soit leurs conditions de travail se dégradent au fur et à mesure. Ce dernier point pourrait se manifester par une surcharge de travail, travailler pendant les heures de lunch sans être payé, des conflits avec des collègues ou avec des gestionnaires, être accusé de travailler trop lentement ou de manquer de productivité. Un membre pourrait être accusé d'incompétence, alors que cette personne n'a jamais reçu la formation nécessaire pour accomplir une tâche ou il existe des raisons sous-jacentes et cachées pour le manque de productivité.

Des discussions informelles, qu'un représentant MUNACA soit présent ou non, sont importantes et pourraient mener à des résultats positifs. Souvenez-vous qu'il n'y aucune raison, aucun avantage à faire face tout seul. Le syndicat existe pour vous aider. Les représentants syndicaux sont formés et ils seraient plus que disposés à vous aider.

#### **Quels sont les mesures à prendre?**

- 1) Rédiger un court résumé, sous forme de points si possible, de la situation et ce que vous voudriez changer.
- 2) Envoyer-le (en vous servant de votre adresse électronique personnelle) à votre délégué(e) syndical(e) près de votre poste de travail, ou par courriel: [info@munaca.com](mailto:info@munaca.com)
- 3) Rencontrer votre délégué(e) syndical(e) qui pourrait être accompagné par notre Vice-Président, Relations du travail.
- 4) Fixer une réunion avec votre superviseur ou avec les Ressources humaines, selon les circonstances.
- 5) Rester en contact et faire le suivi régulièrement avec votre délégué(e) syndical(e).