



# **Politique de représentation et de défense des membres**

## **LA PROBLÉMATIQUE :**

L'objectif de la présente démarche vise à répondre à deux préoccupations découlant d'une part de la structure très décentralisée du SEESOCQ qui fait souvent en sorte de remettre entre les mains des déléguées ou délégués locaux la responsabilité de déposer et d'assurer le suivi au début du processus de grief sans nécessairement qu'elles ou qu'ils connaissent les procédures applicables et les conséquences d'une erreur relative au dépôt d'un grief.

D'autre part, la politique vise également à répondre à une préoccupation liée aux cas de harcèlement sexuel et psychologique qui implique que le syndicat doit souvent exercer un jugement entre deux membres afin de défendre soit une victime présumée ou alors une personne injustement accusée de harcèlement. Il va sans dire que de telles situations nécessitent de la part du syndicat une politique claire qui fait en sorte qu'après une enquête minutieuse, le syndicat puisse prendre fait et cause pour la personne lésée et puisse éventuellement se défendre contre d'éventuelles poursuites par la personne salariée insatisfaite.

## **LE CADRE LÉGAL ET STATUTAIRE :**

Le Code du travail prévoit à l'article 47.2 qu'une association de salariées et salariés doit assurer une défense des personnes incluses dans l'unité d'accréditation sans discrimination, arbitraire, mauvaise foi ou négligence grave. Il autorise la personne salariée se considérant injustement traitée par son syndicat soit d'intenter une poursuite civile soit, dans le cas de renvoi ou de mesures disciplinaires, de porter son cas à l'attention de la Commission des relations du travail qui pourra décider de référer le grief de la personne salariée à un tribunal d'arbitrage aux frais du syndicat.

Par ailleurs, les statuts du SEESOCQ prévoient actuellement, à l'article 6.07 k), que le Conseil d'administration du syndicat a juridiction pour décider de maintenir ou non un recours pour un membre, sous réserve d'un droit d'appel au conseil des déléguées et délégués, en vertu de l'article 5.06 d) des statuts.

Il importe donc, dans un tel contexte, de prévoir une procédure claire à l'intention des personnes déléguées locales dans l'application des procédures à suivre en cas de griefs et dans un deuxième temps, prévoir un mécanisme à suivre dans les cas de harcèlement sexuel et psychologique, permettant à chacune et chacun de connaître ses droits et obligations en semblable matière et assurant une procédure claire pour se protéger contre des poursuites éventuelles par des personnes se croyant lésées par les décisions prises par le syndicat.



## **PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS DE GRIEF**

1. La personne salariée qui se croit lésée par l'interprétation ou l'application de la convention collective qu'en fait son employeur doit contacter la personne déléguée locale, la personne responsable en application de la convention collective du SEESOCQ ou les personnes conseillères en application de convention collective du Syndicat dans les meilleurs délais.
2. La personne déléguée locale, si elle est contactée par la personne salariée, doit contacter les personnes conseillères du Syndicat en matière d'application de la convention collective ou la personne responsable au SEESOCQ afin de s'assurer du respect des délais, de la procédure à suivre en vertu de sa convention collective et du libellé approprié avant le dépôt du grief à l'employeur. Le cas échéant, si la convention collective le permet, la personne responsable du SEESOCQ ou les personnes conseillères du Syndicat pourront faire parvenir directement le grief à l'employeur.
3. Suite au dépôt du grief à l'employeur, la personne déléguée locale ou la personne salariée, si c'est elle qui a déposée le grief, doit en faire parvenir une copie dans les meilleurs délais à la personne responsable des griefs du SEESOCQ ou aux conseillers du Syndicat en matière d'application de convention collective, afin que ces derniers continuent la procédure de grief aux autres étapes et, le cas échéant procèdent à une demande d'arbitrage, suite à l'approbation du Conseil d'administration du SEESOCQ.
4. La personne salariée et la personne déléguée locale doivent collaborer à l'enquête de grief en fournissant les informations demandées. Dans tous les cas, la personne salariée qui a déposé le grief doit être contactée afin de donner sa version des faits et fournir toutes les informations nécessaires permettant de décider de poursuivre la défense du grief aux autres étapes prévues à la procédure de grief et d'arbitrage.