

# Politique relative aux délégués syndicaux

## Préambule

Les délégués syndicaux sont des représentants officiels de l'Institut. À ce titre, ils assurent un lien crucial entre le syndicat et ses membres. Il est donc important que ceux-ci connaissent leur rôle et leurs responsabilités.

## 1. Date d'entrée en vigueur

1<sup>er</sup> octobre 2016

## 2. Objectifs de la politique

La politique relative aux délégués syndicaux a pour objectifs de décrire le processus de sélection, de révocation et de renouvellement de mandat des délégués, de définir leur rôle et leurs responsabilités, et d'assurer l'efficacité et l'efficience de cet organe structurel de l'Institut.

## 3. Exigences de la politique

### a) Rôle du délégué syndical

À titre de représentant de l'Institut, le délégué syndical doit s'assurer que l'information circule entre les membres et le syndicat. Il agit comme représentant des employés au lieu de travail en facilitant le traitement de leurs plaintes et de leurs griefs. Il représente l'Institut aux séances de consultation officielles et informelles avec l'employeur. Il joue également le rôle de guide et d'agent d'orientation auprès des membres qui ont besoin de services syndicaux.

### b) Engagement de l'Institut

Compte tenu de l'importance et de la contribution du délégué syndical à la vitalité et à la force de l'organisation, l'Institut s'engage, dans la mesure de ses capacités, à lui assurer soutien, formation, ressources et reconnaissance.

### c) Engagement du délégué syndical

Le délégué syndical s'engage personnellement à se mettre au service de l'Institut et à promouvoir les droits de ses membres avec honnêteté et intégrité au mieux de ses compétences. Le membre qui désire devenir délégué syndical s'engage à suivre le cours de formation de base dès qu'il en a la possibilité et est nommé délégué syndical une fois sa formation terminée.

### d) Fonctions et responsabilités

Les fonctions et les responsabilités des délégués syndicaux sont décrites dans le règlement de l'Institut. Il incombe par ailleurs au délégué syndical d'informer son bureau régional de tout grief ou recours déposé au nom d'un membre ou de sa participation à une médiation ou

à des discussions informelles avec l'employeur.

**e) Éligibilité**

Seuls les membres titulaires peuvent devenir délégués syndicaux.

**f) Période d'attente**

Un membre qui présente une demande pour devenir délégué syndical alors qu'il a un différend avec son employeur ou un autre membre pourrait voir sa demande suspendue jusqu'au règlement du différend. C'est le président de l'Institut qui prend la décision de reporter l'examen d'une demande et en informe le membre. On procède à l'examen de la demande quand le membre fait savoir à l'Institut que le différend est réglé. L'aspirant délégué syndical peut participer à un (1) conseil des délégués syndicaux dans sa région avant de suivre sa formation de base. **(CA – Janvier 2014)**

**g) Procédure de mise en candidature**

Les membres qui désirent devenir délégués syndicaux doivent remplir un formulaire de demande, qu'on trouve dans les bureaux ou le site Internet de l'Institut. Ils doivent obtenir l'appui d'au moins trois (3) membres titulaires.

Après avoir suivi sa formation de base, le candidat doit accepter par écrit les Lignes directrices concernant la nomination des délégués syndicaux que contient l'annexe A.

Il a jusqu'au deuxième 31 décembre suivant la date de soumission de sa demande pour suivre la formation de base des délégués syndicaux. Si le membre ne termine pas sa formation pendant cette période, sa demande est annulée et il doit faire une nouvelle demande s'il désire encore devenir délégué syndical. **(CA – Décembre 2009)**

**h) Processus de nomination**

Le coordonnateur des délégués syndicaux s'assure que le candidat a terminé sa formation de base et signé les Lignes directrices concernant la nomination des délégués syndicaux avant de présenter une demande de nomination au président de l'Institut.

Le président de l'Institut nomme tous ses délégués syndicaux et renouvelle leurs mandats. Ces nominations reposent sur la recommandation de l'exécutif de groupe et tiennent compte des commentaires des exécutifs du sous-groupe, de la région et du chapitre, du personnel régional et de tout autre point jugé pertinent par le président de l'Institut.

La nomination d'un délégué syndical est confirmée par l'émission d'un certificat attestant son statut et d'une carte d'identité. Une lettre confirmant la nomination d'un nouveau délégué syndical est envoyée au chef des Ressources humaines du ministère employeur ou de l'employeur distinct. Une copie de cette lettre est acheminée au membre, au bureau régional de l'Institut, au directeur régional, au président du groupe, au délégué syndical en chef, au président de l'équipe de consultation du ministère que cela concerne et au Conseil du Trésor (le cas échéant).

**i) Mandat**

Les délégués syndicaux sont nommés pour un mandat de trois (3) ans. Tous les mandats prennent fin le troisième 31 décembre suivant la nomination.

**(j) Interruption des fonctions d'un délégué syndical**

Un délégué syndical en congé pendant plus de 90 jours consécutifs perd son statut de délégué syndical pendant cette période. Comme il pourrait vouloir conserver son statut dans des circonstances exceptionnelles, il doit envoyer une demande écrite, en y mentionnant ses motifs, au coordonnateur des délégués syndicaux de l'IPFPC, qui la présentera au président. **CA — Août 2015**

**k) Processus de renouvellement de mandat**

Le délégué syndical doit remplir un formulaire de renouvellement avant que son mandat ne prenne fin. Une copie de cette forme sera envoyée au sous-groupe, aux exécutifs régional et local ainsi qu'aux bureaux régionaux.

Si un délégué syndical ne retourne pas le formulaire de renouvellement, cela se traduira par le non-renouvellement de son mandat de délégué syndical. Si une telle situation devait se produire, le membre devra présenter une nouvelle demande pour devenir délégué syndical.

**(l) Comité d'appel pour les délégués syndicaux**

La décision du président de refuser la candidature d'un délégué syndical ou le renouvellement de son mandat doit être communiquée par écrit au candidat et est renvoyée devant un comité d'appel pour les délégués syndicaux, formé d'un maximum de douze (12) membres sélectionnés parmi les membres titulaires et les membres retraités et nommés pour une période de trois (3) ans.

Les membres de ce comité sont sélectionnés par le président du Comité d'apprentissage et de formation après consultation avec le Comité exécutif/Comité de gestion et à la suite d'un appel de manifestation d'intérêt. Les critères suivants sont utilisés pour sélectionner les membres du comité :

- Avoir récemment apporté une contribution évidente aux membres de l'IPFPC à titre de délégué syndical pendant au moins trois ans;
- Faire preuve d'une volonté de promouvoir les intérêts de l'Institut et de ses membres;
- Avoir l'esprit vif et ouvert et la capacité d'appliquer les principes d'équité;
- Être capable de communiquer efficacement par écrit et oralement;
- Être capable de faire participer ses pairs et le personnel à un dialogue constructif pour déterminer le bien-fondé d'un appel;
- Ne pas siéger au Conseil d'administration ni être président ou vice-président d'un organisme constituant.

Une fois sélectionnés, les membres du comité choisissent un président à qui il

incombe de nommer des comités composés de trois d'entre eux, qui traitent les appels lorsqu'ils se présentent. Aucun membre d'un comité d'appel ne peut entendre un appel concernant des personnes faisant partie de son groupe (ou de son ancien groupe s'il est retraité).

Dans chaque appel, le comité d'appel nommé a pour seul rôle de déterminer si la décision du président de refuser une candidature de délégué syndical ou une demande de renouvellement de mandat a été prise de mauvaise foi, en fonction de critères discriminatoire ou de façon arbitraire. Dans tous les cas, le comité doit donner les raisons de sa décision.

Lorsqu'un appel est accueilli, le comité d'appel présente sa décision ainsi que sa recommandation au président. Le président fait part de la décision et de la recommandation du comité d'appel au Comité exécutif avant de rendre la décision finale.

**m) Perte du statut de délégué syndical**

(i) Motifs

L'article 12.6 des statuts de l'Institut énonce les motifs pour lesquels un délégué syndical peut perdre son statut.

(ii) Procédure dans les cas d'allégation d'inconduite.

La politique de l'Institut sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires sera appliquée dans les cas d'allégation d'inconduite à l'endroit d'un délégué syndical.

CA – Février 2014

**n) Prix décernés aux délégués syndicaux**

En reconnaissance de l'importance des délégués syndicaux au sein de l'organisation, chaque région nomme chaque année un membre qui se verra décerner le Prix du délégué syndical de l'année. Ce prix vise à honorer les délégués syndicaux qui ont dépassé les attentes et qui ont donc contribué de façon exceptionnelle aux activités de l'Institut. On rend habituellement hommage aux récipiendaires à l'occasion des conseils régionaux ou des conseils des délégués syndicaux, et ils reçoivent leur prix à l'assemblée générale annuelle de l'Institut.

**o) Formation des délégués syndicaux**

Les délégués syndicaux sont tenus de suivre la formation offerte par l'Institut. Il incombe à chaque région de leur en donner l'occasion. En règle générale, cette formation comporte chaque année un cours de base et des modules portant sur des thèmes particuliers, comme le prévoient la politique et les lignes directrices sur la formation publiées par l'Institut. Les délégués syndicaux sont également invités chaque année à assister aux conseils des délégués syndicaux où de la formation supplémentaire peut être offerte.

**p) Protection des délégués syndicaux**

Le délégué syndical jouit d'un statut officiel en milieu de travail, car chacune des

conventions collectives de l'Institut donne le pouvoir de nommer un représentant des membres. Une loi protège les délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, et un délégué syndical qui ferait l'objet de représailles de la part de son employeur obtiendrait le secours de l'IPFPC.

#### **q) Dépenses**

Les activités pour lesquelles un délégué syndical a droit à un remboursement comprennent entre autres la participation autorisée aux conseils régionaux des délégués syndicaux, aux cours de formation, aux réunions de consultation et à d'autres activités approuvées par le Conseil d'administration.

#### **r) Délégué syndical en chef**

Chaque région peut nommer ou élire un délégué syndical en chef conformément à ses statuts. Dans les régions où il n'y en a pas, le directeur et l'exécutif régional exercent les fonctions de délégué syndical en chef.

Les fonctions du délégué syndical en chef peuvent compter parmi les suivantes :

- Coordonner le programme de mentorat de la région.  
Bienvenue aux nouveaux délégués syndicaux
- Rendre compte à l'exécutif régional des modifications apportées à la liste des délégués syndicaux de la région (ajouts, suppressions).
- Servir d'intermédiaire entre les délégués syndicaux des différents chapitres de la région afin de favoriser le réseautage ainsi que les relations entre les délégués syndicaux et les agents des relations du travail.
- Encourager les délégués syndicaux à échanger de l'information et des conseils sur la représentation en matière de griefs tout en attirant l'attention sur les réussites et les meilleures pratiques au sein de la région.
- Aider à coordonner les campagnes à l'échelle régionale en cas de grief collectif.
- Participer chaque année aux préparatifs du conseil des délégués syndicaux.
- Aider à déterminer les besoins en formation des délégués syndicaux régionaux et collaborer avec le comité régional de formation et le personnel régional à la préparation du budget et du programme de formation de la région.

Le rôle du délégué syndical en chef ne doit pas constituer une entrave au fonctionnement des groupes ou au travail du personnel. Le délégué syndical en chef doit travailler en étroite collaboration avec le personnel de l'Institut.

#### **s) Programme de mentorat**

Chaque région a un programme de mentorat ayant pour objectif de jumeler les nouveaux délégués syndicaux avec des délégués syndicaux plus chevronnés, lesquels leur enseigneront ce qu'ils ont besoin de savoir pour s'acquitter efficacement de leurs fonctions.

Les délégués syndicaux qui ont suivi la formation de base et celle des modules de formation avancée et se sont montrés capables d'exercer leurs fonctions peuvent offrir leurs services comme mentor. De l'entregent et la capacité d'encadrer et de motiver les nouveaux

délégués syndicaux sont exigés. Les mentors acceptent d'aider d'autres délégués syndicaux moins expérimentés en partageant avec eux leur expérience et leurs connaissances.

Pour de plus amples renseignements, se reporter au *Guide de poche sur le mentorat*.

**ANNEXE A**  
**Lignes directrices concernant la nomination des délégués**

**À moins d'avoir été nommé avant avril 2007, le membre doit avoir suivi le cours de formation de base pour devenir délégué syndical.**

- Il a manifesté sa volonté de recevoir une formation pour accroître et mettre à jour ses compétences en tant que délégué syndical.
- Il existe un besoin réel dans un lieu de travail ou sur un territoire donné, en raison d'un manque sur le plan géographique ou culturel ou en faveur de l'un ou l'autre sexe, ou en considération de la nécessité de planifier la relève ou d'autres situations ou circonstances spéciales.
- Il doit avoir démontré sa compréhension de la mission et des valeurs de l'Institut telles qu'énoncées dans le document *Raison d'être, mandat et valeurs de l'Institut*, ainsi que son engagement à les promouvoir.
- Il a montré son désir d'opérer en tenant compte de la structure de l'Institut et en collaborant avec le personnel chargé de la représentation.
- Il a signifié son consentement à servir d'abord de premier point de contact pour les membres et compte s'engager à représenter les membres de l'Institut dans d'autres activités après avoir acquis suffisamment d'expérience dans des domaines comme la consultation, la négociation, la représentation et d'autres sous-comités.
- Il n'a pas de problèmes personnels avec l'employeur qui soient assez importants pour miner sa crédibilité dans ses fonctions de représentation des membres.
- Il comprend le rôle et les fonctions du délégué syndical, comme en témoigne le formulaire signé après avoir suivi le cours de base.

## **ANNEXE B LE RENOUELEMENT DES MANDATS**

Le délégué syndical remplit certaines des exigences suivantes :

- Exerce actuellement les fonctions de délégué syndical.
- A exercé ses fonctions en se conformant aux valeurs et à la mission de l'Institut telles qu'énoncées dans le document Raison d'être, mandat et valeurs de l'Institut.
- A collaboré avec le personnel de l'Institut et demandé conseil lorsque cela était nécessaire pour résoudre les problèmes des membres au travail.
- A manifesté de l'intérêt pour les activités de l'Institut comme en témoignent sa participation ou sa présence à des réunions de chapitre, de sous-groupe ou de groupe, à l'assemblée générale annuelle ou à des sous-comités comme ceux de la santé et de la sécurité au travail et de l'équité en matière d'emploi.
- Mène des activités de consultation ou de négociation.
- A donné aux membres l'information ou les conseils demandés par des représentants des organismes constituants ou du personnel de l'Institut.
- A entretenu de bons rapports avec le personnel de l'Institut et avec les membres sur le lieu de travail.
- A à coeur d'accroître ses compétences en tant que délégué syndical (mentorat, dîners d'information, formation).
- Est venu en aide à de nouveaux délégués syndicaux de l'Institut.