Montréal, le 13 août 2012

Il me fait plaisir de vous entretenir pour une première fois via le nouveau site WEB du Syndicat des agents de protection de la faune du Québec.

Je compte au fil du temps vous écrire sur nos devoirs comme syndicat, de nos tâches au sein de l'exécutif dans la défense de vos intérêts et de vos droits. J'aborderai également nos pouvoirs, nos recours ainsi que nos limites. Il y aura également place à des sujets d'actualité nécessitant des éclaircissements ou des prises de position. Je compte aussi être interactif avec vos commentaires et suggestions via notre section « commentaires » qui vous est accessible.

Bonne lecture…

Le pouvoir discrétionnaire du syndicat

Un syndicat est un organisme qui a pour devoir de représenter ses membres et le pouvoir d'être le porte-parole des employés membres de son regroupement. Le Syndicat des agents de protection de la faune du Québec n'échappe pas à ce devoir et, en 30 ans d'existence, n'a jamais fait la démonstration de son incapacité à défendre ses membres ou fait preuve d'injustice dans ses actions.

Par contre, il faut bien comprendre que cette juste représentation ne donne pas un droit automatique et absolu à l'arbitrage pour tous ses membres ayant eu recours à la mécanique du grief. L'étape de l'arbitrage est laissée à l'appréciation de l'exécutif syndical suite aux représentations de son directeur aux griefs. Un devoir d'enquête existe et doit être utilisé par le directeur aux griefs au même titre que

le salarié ayant recours aux griefs se doit d'être honnête dans sa démarche.

Il faut tout de même entendre par cet énoncé que nous sommes tenus à être de bonne foi dans nos décisions, nous nous devons d'être objectifs et honnêtes. Suite à une étude sérieuse d'un dossier de grief, si notre décision est de nous désister du dossier et ainsi clore ce dernier sans arbitrage, ceci doit être fait selon les règles. Cette décision ne doit pas être arbitraire ou discriminatoire, et encore moins abusive. Elle doit être juste pour la collectivité, tout en tenant compte des conséquences pour les intérêts des autres salariés du syndicat.

Autrement dit, un syndicat n'est pas obligatoirement tenu de réclamer à l'employeur un droit qu'un employé croit détenir par le biais de sa convention collective. Nous devons tenir compte des intérêts de tous ainsi que des chances de réussite. C'est une décision prise suite à un avis de notre contentieux jumelée à nos expériences du passé.

Actuellement, les dossiers qui n'ont pas été acceptés portaient sur des griefs qui ne regardent pas la convention collective et ses lettres d'ententes, ou encore des dossiers où, pour de rares fois, l'employeur a fait son devoir correctement, le genre d'événement sans issue pour le membre où il n'est pas possible de démontrer la faute de l'employeur. Il s'agit là de situations malheureuses ayant souvent des répercussions jusque dans la vie des familles de nos membres, mais des situations quand même possibles et malheureuses.

En conclusion, il y a des litiges qui ne passent pas à l'étape du grief comme tel et qui sont, soit réglés à la source dans le bureau d'origine ou à partir du central comme l'entend la

convention collective, ou encore simplement rejetés au niveau du directeur aux griefs. Cela est toujours fait avec une appréciation des éléments disponibles à l'analyse et à l'enquête et toujours avec l'approbation de l'exécutif. Il y a des dossiers en grief qui, à leur tour, se règlent en faveur du membre en première étape suite a un comité de griefs composé des membres de l'exécutif syndical et des représentants des ressources humaines de l'employeur. D'autres déposés à l'arbitrage suite à un refus de l'employeur d'entendre nos revendications et explications en comité de griefs.

En terminant, le rôle du directeur aux griefs se termine quand un dossier est inscrit au rôle d'arbitrage où un avocat de notre partie prend en charge la défense du membre, votre directeur devient donc assesseur à ce dossier.

Syndicalement vôtre,

Sylvain Milette

Directeur aux griefs, SAPFQ