

RÔLE ET RESPONSABILITÉS DU DÉLÉGUÉ DE GRIEF

a) EN TANT QUE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le délégué syndical a essentiellement deux fonctions. C'est un militant syndical reconnu et choisi par les membres de sa section qui œuvre avec les autres et pour les autres à bâtir la force des travailleurs dans sa section. Il doit faire vivre le syndicat et la convention collective.

- **FAIRE VIVRE LE SYNDICAT**

Le délégué syndical est important parce qu'il est un maillon de la chaîne que représente son syndicat. C'est lui, avec les autres délégués qui, jusqu'à un certain point, fait le lien entre les membres et l'exécutif national qui agit en tant que porte-parole du syndicat. C'est lui, avec les autres militants de son groupe, qui est responsable de la combativité de sa section.

Trop souvent on s'imagine que le syndicat existe une fois pour toutes quand il est accrédité ou quand il a un exécutif. Ce n'est jamais vrai. L'union des travailleurs, la force collective, ça doit se bâtir à tous les jours à travers les difficultés, les conflits de travail et malgré toutes les manigances patronales, gouvernementales ou autres pour tenter de nous diviser.

Un militant syndical, c'est aussi une personne qui sait que les conditions de travail de ses membres ont été acquises au prix de dures batailles dans le passé. Il sait aussi que ce qu'on a obtenu très difficilement par notre force collective peut toujours nous être enlevé par l'employeur ou par le gouvernement si on ne continue pas à se battre ensemble pour protéger nos acquis. Il faut toujours être sur ses gardes; il n'y a rien de gagné définitivement.

Le délégué est une personne qui représente le syndicat et ses membres sur les lieux de travail. C'est très souvent sur son comportement que son entourage jugera le syndicat. Il impose le respect par la solidité de ses principes et par le jugement dont il fait preuve dans le règlement des problèmes. C'est à lui que les membres s'adressent s'ils ont des problèmes et c'est lui qui voit à ce que leurs droits soient respectés. C'est lui qui fait la sensibilisation syndicale au travail.

- **FAIRE VIVRE LA CONVENTION COLLECTIVE**

La convention collective détermine non seulement les conditions de travail de sa section, mais aussi la qualité de vie des travailleurs.

La convention collective est un des principaux moyens pour réduire l'arbitraire de l'employeur et, ne pas faire respecter les droits des travailleurs prévus à la convention collective, c'est maintenir l'arbitraire. C'est une partie importante du rôle du délégué syndical.

Mais il faut qu'il résiste à la tentation de donner espoir au membre qu'il va gagner son grief, « que son affaire est bonne ». C'est plus accommodant, mais c'est rendre un mauvais service à ce membre et à tout le monde. Il faut éviter de donner de faux espoirs. C'est là qu'il rencontrera

beaucoup d'ingratitude et qu'il aura besoin de courage et d'être réaliste. Il devra donc discuter intelligemment tant avec le membre qu'avec le représentant de l'employeur.

Il y a donc intérêt à ce que le Comité de griefs se réunisse de façon régulière. Ces réunions sont essentielles pour plusieurs raisons.

- Les membres du Comité doivent faire le bilan de leur travail pour préparer les rapports qui seront présentés et discutés en assemblée générale et aux réunions d'exécutif. Le rôle d'un journal ou d'un tract peut aussi être important pour faire connaître à tous les membres le contenu des griefs et des mésententes qui ont été négociés, les résultats que l'on a atteints, les leçons que l'on peut dégager pour l'avenir, etc.
- Les membres du Comité doivent aussi analyser les causes des griefs et des mésententes, se questionner sur les moyens collectifs à utiliser pour faire disparaître ces causes et en discuter en exécutif, en assemblée de section ou lors des instances syndicales.
- Ils ont aussi un rôle important à jouer dans la préparation de la convention collective. Ce sont eux qui connaissent le plus concrètement les faiblesses et les ambiguïtés de la convention en vigueur. Après avoir accumulé des copies de toutes les formules de griefs depuis la dernière convention, les avoir analysés, ils devront aller consulter les membres en assemblée de département afin de préparer un projet de convention qui réponde le plus possible aux besoins des camarades de travail.
- Vous pouvez donc constater que les tâches du délégué syndical sont nombreuses. Un délégué qui ne ferait qu'attendre passivement qu'on vienne lui soumettre des problèmes et qui agirait par la suite uniquement de façon individuelle serait un facteur de démobilisation dans un syndicat. Un syndicat qui s'habitue à ce type de fonctionnement ne sera jamais très combatif. Très rapidement les membres auront tendance à concevoir le syndicalisme comme une affaire d'officiers, « d'experts », à se dégager des responsabilités collectives, à se désintéresser des assemblées, etc.
- Le délégué syndical doit faire en sorte, par la consultation, la discussion, la sensibilisation, que tout grief soulevé par une travailleuse ou un travailleur, que toute injustice (relative ou non à l'application de la convention en vigueur) devienne un problème collectif vécu par l'ensemble des membres.

Les grandes batailles que doivent mener un jour ou l'autre les travailleuses et les travailleurs sont des moments qui se préparent quotidiennement sur les lieux de travail, dans les assemblées, par l'apprentissage de la force collective. C'est cette sorte de syndicalisme que nous voulons vivre au Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec.

b) EN TANT QUE RESPONSABLE DE LA VIE SYNDICALE

LES PRINCIPALES OBLIGATIONS

- **INFORMER LES MEMBRES**

- BÂTIR LA FORCE DU SYNDICAT

Il faut que le délégué syndical participant comprenne lui-même et qu'il fasse comprendre aux membres de sa section que l'employeur ne consentira à négocier une convention et à l'appliquer que si les membres ont la force syndicale d'obliger l'employeur à le faire. Autrement, le patron fera ce qu'il voudra, appliquera la convention collective à sa façon et les droits des membres ne seront pas respectés.

Il faut toujours être sur ses gardes. Rien n'est gagné définitivement. Le délégué doit donc:

a) Connaître la convention et la faire connaître aux membres

Pourquoi?

- Chaque membre et tous les membres ont des droits qui sont écrits dans une convention collective;
- Pour obtenir ce à quoi on a droit, il faut connaître nos droits, la convention collective.

Comment?

- Chaque fois qu'un membre a un problème, lui expliquer ses droits à partir de la convention.
- Organiser des rencontres des membres d'un département, d'un service pour connaître les articles de la convention qui s'appliquent à eux.
- Organiser des rencontres de nouveaux membres pour les informer des droits prévus à la convention.

b) Collectiver les griefs

Pourquoi?

- Les droits négociés collectivement (par le syndicat) s'appliquent individuellement (chaque membre a ses droits à lui: ancienneté, vacances, etc.)
- À chaque fois que l'employeur lèse un membre, c'est à tous les membres que l'employeur s'attaque.
- L'application dans un cas individuel détermine la façon que ces mêmes droits seront appliqués pour les autres membres. C'est pourquoi, tous les membres sont concernés directement ou indirectement par les griefs individuels.

- Toujours penser que le patron cherche à éviter les prises de positions du syndicat et tend à régler les problèmes individuellement alors que la force syndicale est justement d'avoir une action collective face au patron:

Comment?

- Informer le membre concerné de tout développement dans son grief;
- Informer les membres de sa section des griefs d'ordre général;
- Informer l'exécutif du syndicat local;
- Informer l'assemblée générale;
- Organiser des actions collectives dans sa section.

c) Préparer la prochaine négociation

Pourquoi?

- Une convention collective se prépare à tous les jours à partir des problèmes qui se posent dans l'application de la convention.
- Les problèmes ne peuvent pas rester sans solution indéfiniment. La convention doit apporter une réponse.

Comment?

- Faire prendre conscience aux membres des améliorations possibles et des moyens pour les obtenir;
- Informer et discuter avec les délégués de sa section des problèmes auxquels il faut trouver des solutions;
- Monter des dossiers sur chaque article de la convention qui a causé des difficultés.

d) Travailler en équipe

Il faut que le délégué syndical comprenne que la vie du syndicat ne repose pas sur lui seul, mais que cette responsabilité est partagée:

- Par les autres délégués de sa section,
- Par les délégués des autres sections,
- Par les membres de l'exécutif national.

L'appropriation par le délégué d'une certaine connaissance et de certains moyens est contraire à l'action collective.

C) LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL VS COMITÉ DE GRIEF

Tous les milieux s'accordent pour dire que les délégués syndicaux sont les pivots d'une section.

Le SAPSCQ a toujours reconnu et convenu dans ses actions que le « moteur » d'une section c'était le délégué. Et tous s'entendent pour dire que le délégué syndical doit:

- connaître « sa » convention,
- connaître « sa » procédure de griefs,
- connaître « sa » section,
- connaître « ses » membres,
- connaître « son » vis-à-vis patronal,
- connaître « son » syndicat,
- connaître « tout ça » et bien d'autres choses encore.

En matière de griefs, il apparaît que le délégué syndical occupe une position privilégiée pour soutenir un travailleur victime d'une situation menant à un grief éventuel, pour « monter un dossier » et mener l'enquête sur une plainte, pour participer activement aux décisions de loger et d'acheminer un grief.

La formule d'un comité de griefs favorise d'une part la décentralisation d'un syndicat en ce que ce ne sont pas les seuls officiers du syndicat ou un permanent qui « s'occupent » des griefs; cette formule de comité de griefs favorise par ailleurs une activation de la vie syndicale et une implication d'un plus grand nombre de membres dans les activités d'un syndicat; une telle formule a aussi le mérite de faciliter l'élaboration de politiques syndicales en matière de griefs bien sûr, mais aussi en matière de négociation et de participation à la vie syndicale.

- Le délégué de grief selon la constitution syndicale et la convention collective

La convention collective est un des principaux outils de travail du délégué aux griefs. Il doit apprendre à la connaître, à consulter le responsable national pour en assurer le respect et l'application. Il pourra ainsi informer adéquatement ses membres.

En plus de ces fonctions générales, la convention collective lui reconnaît un rôle direct notamment dans la procédure de grief:

- La convention spécifie clairement que le délégué a pour fonction d'assister les employés dans la formulation et la présentation d'un grief et de l'accompagner aux étapes où la présence de l'employé est requise. (11.01)

- En première étape (12.02 a), il accompagne l'employé qui devra soumettre un grief. Le syndicat local et le gestionnaire local ou son représentant doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les 45 jours de sa présentation.
- L délégué peut s'absenter de son travail pour une durée de 4, 6 ou 8 heures par mois, selon le nombre d'employés. (11.04)
- L'employeur qui tente de s'objecter à l'intervention du délégué s'expose donc à voir son attitude contestée par voie de grief.

Chaque section, telle qu'identifiée à la constitution, est représentée par un comité exécutif qui regroupe plusieurs officiers syndicaux. Parmi ceux-ci, se retrouvent le ou les délégués aux griefs. Ce poste, selon le cas, pourra être comblé par un délégué qui occupe déjà un poste au sein de l'exécutif. Il pourra aussi y avoir plusieurs délégués aux griefs dans la même section.

Ses fonctions consistent essentiellement à surveiller l'application de la convention collective et à fournir tout le support nécessaire aux membres dans l'exercice et la réclamation de leurs droits. Il agit sous l'autorité du responsable aux griefs de l'exécutif national.

Aussi, il sera appelé à informer les membres quant à leurs droits en référant à la convention collective et aux lois existantes. Dans les cas où une réclamation est présentée par grief, il assistera les membres dans l'enquête préliminaire à la réclamation et dans la rédaction du grief. Ainsi, il assistera le membre à toutes les étapes de la procédure et assurera un suivi de tous les griefs déposés. Il est responsable de fournir copie du dossier au responsable national de griefs.

Cet échange d'information est d'autant plus important que ce dernier a des obligations reliées à la coordination des interprétations syndicales et des diverses procédures. Il peut même être appelé à agir comme procureur, lors d'arbitrage.

Aussi le responsable national doit:

- Tenir à jour les dossiers de jurisprudence et la documentation pertinente;
- Tenir un registre du greffe des arbitrages.

Cette description, un peu technique, des obligations statutaires imposées aux délégués des griefs, ne doit pas nous empêcher de voir l'impact majeur de son rôle sur la vie syndicale dans sa section et dans la perception que le membership a, de son organisation syndicale.

Il est, en effet, un lien privilégié entre le membre et l'organisation et son attitude, sa compétence et son intérêt contribueront à maintenir la confiance nécessaire au développement de la solidarité syndicale. Le membre sollicite le délégué avec des questionnements et des préoccupations personnelles mais pouvant avoir une portée collective. Il importe de rencontrer adéquatement ces attentes et ceci n'implique pas nécessairement qu'il faut être d'accord avec toute réclamation quelle qu'elle soit.

Le délégué aux griefs, dans son intervention, tiendra compte:

- des responsabilités qui lui sont dévolues par la constitution syndicale
- des textes de la convention collective
- de l'interprétation des textes véhiculée par le syndicat
- du devoir de représentation syndicale.

Nous venons de voir les responsabilités constitutionnelles, nous traiterons ici du devoir de représentation syndicale immédiatement après la référence suivante aux libérations syndicales.

CE QU'IL FAUT RETENIR

LES DEUX ASPECTS DU RÔLE DU DÉLÉGUÉ

1) NOTION FONDAMENTALE

Un responsable de la vie syndicale. Il est d'abord et avant tout et en toutes circonstances le défenseur des membres;

2) NOTION PARTICULIÈRE

Un responsable du respect des droits des membres contenus dans la convention collective.

LE DÉLÉGUÉ N'EST PAS UN ARBITRE

- ENTRE LES MEMBRES ET LES REPRÉSENTANTS PATRONAUX
- ENTRE LE SYNDICAT ET L'EMPLOYEUR