

Les droits des délégués syndicaux/déléguées syndicales

Les délégués syndicaux/déléguées syndicales doivent contester l'autorité de l'employeur lors de violation des droits des membres et de la convention collective. Sur quelle protection pouvez-vous compter dans ce cas?

À titre de délégués/déléguées, vous êtes les égaux de l'employeur et méritez d'être traités avec respect. Vous n'avez pas à demander la permission de l'employeur pour parler, entrer dans une salle de réunion ou vous asseoir, ni à subir de l'intimidation ou des traitements abusifs de sa part, et vous devriez le corriger s'il le fait. L'employeur n'a pas non plus à vous traiter avec des gants blancs, ou vice-versa. Normalement, vous êtes réunis en raison d'un conflit, et vous avez donc tous deux le droit de présenter vos positions de manière énergique.

La loi interdit à l'employeur d'entraver ou de restreindre toute activité syndicale légitime à laquelle vous participez, de prendre des mesures disciplinaires ou de faire preuve de discrimination à votre égard en raison de celle-ci. Si vous faites face à des difficultés dans l'exercice de votre travail à titre de délégués/déléguées ou si on use de représailles à votre égard, communiquez tout de suite avec votre délégué/déléguée en chef ou votre permanent syndical.

La plupart des conventions collectives protègent l'activité syndicale. Si l'employeur tente de vous refuser vos droits à titre de délégués/déléguées, il viole également la convention collective.

La plupart des conventions collectives vous autorisent à remplir vos fonctions de délégués/déléguées pendant les heures de travail. Lisez votre propre convention collective et vérifiez avec votre délégué/déléguée en chef et votre permanent les dispositions précises à cet égard. D'ordinaire, les délégués/déléguées peuvent déposer des griefs, assister aux réunions pour résoudre des problèmes et des griefs, et accompagner les membres à des réunions disciplinaires pendant les heures de travail. (Le membre ou le plaignant a également le droit d'assister à ces réunions pendant les heures de travail.) Vous devez accomplir toute autre fonction syndicale, comme enquêter sur des griefs, distribuer de l'information ou encourager les travailleurs à participer à des campagnes syndicales, pendant vos pauses ou après les heures de travail.

Limites à la conduite des délégués/déléguées. Par exemple, vous ne pouvez pas encourager des employés à désobéir aux ordres de l'employeur, à moins que ces ordres soient illégaux ou qu'ils posent une menace à la santé et à la sécurité. Vous devez également continuer de remplir vos obligations à titre d'employés, à moins d'être en congé syndical.

Les arbitres reconnaissent que les délégués syndicaux ne sont pas des «diplomates de carrière». Un arbitre a écrit que les délégués «à certains moments pouvaient se voir obligés de faire preuve de sévérité lorsqu'ils s'adressent à la direction, et à d'autres de tenir des propos sévères au sujet de la direction lorsqu'ils s'adressent aux employés dans un effort pour les informer ou les mobiliser... L'employeur ne doit pas les forcer à se taire en les menaçant de mesures disciplinaires.»