



## Politique de représentation et de défense des membres

1. Le SIIAL s'acquitte du devoir de juste représentation de ses membres dans le respect des obligations prévues au Code du travail, c'est-à-dire, ne pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire et ni faire preuve de négligence grave.
2. Le SIIAL s'acquitte également de ce même devoir en matière de santé sécurité du travail, de régimes d'assurances, de retraite, d'assurance parentale, de violence et de harcèlement sexuel ou psychologique au travail et auprès des ordres professionnels selon les politiques du syndicat précisant l'étendue de son mandat de représentation des membres sur ces questions.
3. Ce devoir de représentation du SIIAL est assumé, entre autres, à l'occasion de communications écrites, de représentations spécifiques, de séances de négociation et à travers les travaux de divers comités prévus à la convention collective ou auxquels le SIIAL a accepté de participer.
4. Ces représentations visent :
  - à défendre les droits des membres;
  - à assurer l'application des dispositions de la convention collective nationale et locale ainsi que des diverses lois applicables à ses membres;
  - à rechercher des solutions aux problèmes rencontrés dans une perspective de bien commun.
5. Ces représentations sont faites avec vigilance, ténacité et diligence dans le respect des orientations retenues par les instances du SIIAL.
6. Le Syndicat assure la confidentialité du dossier des personnes membres.
7. La conclusion d'ententes fait partie du mandat de représentation; celles-ci doivent toutefois se conclure sous mandat des instances du SIIAL et en conformité des points 1 à 6 de la présente politique.
8. La délégation du SIIAL aux divers comités avec l'employeur est constituée d'un ou de membres du Conseil d'administration ainsi que d'un conseiller ou conseillère, à moins que le Conseil d'administration en décide autrement. Une responsable locale

peut aussi participer aux travaux d'un comité, compte tenu de la nature des questions qui y sont abordées.

9. Un membre du Conseil d'administration est responsable de la délégation.
10. Toutes les réunions d'un comité avec l'employeur sont précédées d'une réunion de préparation de la délégation au cours de laquelle sont établies la position et la stratégie syndicales qui doivent faire l'objet d'un consensus au sein de l'équipe.
11. Un rapport de ces réunions est fait au CCRT.
12. Dans le cas de la négociation locale, le Conseil d'administration nomme les membres de l'équipe de négociation et désigne le porte-parole. La présidence assume la responsabilité politique du dossier et, à ce titre, participe aux réunions de préparation et reçoit un rapport à l'issue de chaque séance de négociation.
13. La contribution des équipes locales est au cœur de la réalisation du mandat de représentation et de défense des membres du SIIAL qui prend, en conséquence, les moyens nécessaires pour assurer leur recrutement, leur bon fonctionnement et leur formation.
14. Le Conseil d'administration s'assure de l'application de la présente politique et décide des moyens à mettre en œuvre pour assurer l'information et susciter l'engagement et la mobilisation des membres.