



Politique d'assistance, d'accompagnement et de représentation du SEHR (CSQ)

Note : Le genre masculin est utilisé comme générique à la seule fin d'alléger le texte.

Principes généraux

Préambule à la politique d'assistance et de représentation du SEHR (CSQ)

En partant du principe qu'un syndicat doit veiller à la protection et la sauvegarde des droits socioéconomiques de ses membres et malgré le fait que le code du travail oblige uniquement le syndicat à représenter ses membres lorsque les droits d'un travailleur dans le cadre d'une convention collective sont lésés. Le syndicat est d'avis qu'il doit intervenir en dépassant son obligation contractuelle liée au code du travail afin de respecter le principe de protection et de sauvegarde des droits socioéconomiques de ses membres.

Le fait de se doter d'une politique traitant de l'assistance, de l'accompagnement et de la représentation de ses membres a comme avantages :

1. Une obligation contractuelle limitée à la présente politique.
2. Une élimination de l'arbitraire.
3. Un abri contre une obligation contractuelle découlant d'une pratique de cas par cas ou découlant uniquement de la pratique antérieure.
4. Une ouverture est faite dans la politique afin de prévoir des cas qui ne sont pas prévus dans la politique.

Limites de la politique

Toutes les situations qui peuvent se produire ne pouvant être répertoriées, la présente politique adoptée par l'assemblée générale servira donc de guide à partir duquel celui-ci exercera sa surveillance et prendra ses décisions. Dans les cas non prévus dans la politique, le syndicat prendra ses décisions.

La présente politique est subordonnée à des dispositions contradictoires provenant des statuts et règlements du syndicat.

Assistance, intervention et accompagnement

Le syndicat intervient en accompagnant et représentant ses membres lorsque ceux-ci ont un différend dont la cause est liée à un ou à des événements qui sont survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

La présente politique couvre l'assistance financière aux membres. Cette assistance financière s'applique aux frais juridiques et aux frais d'avocat, de même qu'aux frais reliés aux expertises ou à tous les autres frais jugés pertinents par le syndicat.

Pour d'autres types d'assistance, le membre peut s'adresser au FESSEHR.

La présente politique s'applique aux membres actifs seulement. Toutefois, une personne peut, si elle n'est plus couverte par l'unité d'accréditation, faire appel au syndicat afin que ce dernier puisse l'assister, la représenter ou l'accompagner si l'événement et la cause de l'appel qui sont à l'origine de la demande se sont produits alors que le membre était actif.

Critères d'intervention et de prise de décision

Lorsque les conditions nécessaires sont remplies, le syndicat intervient dans le dossier en accompagnant, représentant ou en assistant un membre.

- a) L'incident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou de ses fonctions.
- b) L'incident a des effets possibles sur les conditions d'exercice de l'emploi ou le lien d'emploi.
- c) L'intérêt de l'unité d'accréditation prime sur l'intérêt individuel.
- d) Le membre semble être victime d'actes malveillants.
- e) La capacité financière du syndicat.
- f) Le syndicat assure le suivi et le contrôle du dossier tel que défini plus loin dans la politique.

Dossiers où le syndicat accompagne, intervient et assiste un membre

Outre la convention collective, certains dossiers peuvent permettre aux membres de requérir du syndicat une assistance, des interventions ou de l'accompagnement. Il faut alors que la cause du différend soit liée à un ou des événements qui sont survenus par le fait ou à l'occasion de l'exercice du travail ou de ses fonctions.

Traitement de dossiers

Dans le cas de toute action qui peut avoir ou qui a eu des conséquences significatives sur le membre ou sur la réputation d'un membre, le syndicat peut, après évaluation, assister, accompagner ou représenter s'il y a lieu un membre afin qu'il obtienne réparation devant les instances appropriées. Toutefois, l'événement ou les événements doivent être survenus par le fait ou à l'occasion de l'exercice du travail ou des fonctions du membre.

Dans sa prise de décision, le syndicat doit tenir compte de l'ensemble du dossier et prendre en considération le bien fondé des prétentions des parties. De plus, le syndicat devra tenir compte de l'impact que la cause aura sur le reste de l'unité d'accréditation. Finalement, le SEHR (CSQ) analysera si cette cause est d'intérêt national et demandera aux instances concernées de contribuer à la cause si cela est pertinent.

S'il y a jugement et que le membre n'a pas obtenu une décision favorable, alors le syndicat ne réclame rien au membre et analyse la situation quant aux autres recours possibles.

Paramètre d'intervention

Pour les cas couverts par la présente politique, le syndicat s'engage à traiter tout recours en suivant les règles suivantes :

- agir avec diligence
- faire preuve d'impartialité
- agir de bonne foi et éviter toute discrimination
- informer avec diligence la ou les personnes impliquées de leurs droits
- soutenir la ou les personnes impliquées dans leurs démarches auprès de l'employeur

- prendre les actions nécessaires
- Les solutions doivent tenir compte de la (des) personne(s) lésée(s) et des autres travailleurs couverts par l'unité d'accréditation du milieu.

Intervention urgente

La gravité de certaines situations pourrait justifier le syndicat demande à l'employeur de prendre des mesures provisoires ou intérimaires afin de :

- a) Préserver l'intégrité physique et psychologique de la présumée victime.
- b) Éviter l'augmentation des dommages qui sont causés.
- c) Éviter l'aggravation de la situation.

Le syndicat pourrait même recommander le dépôt d'une plainte auprès d'un service de police afin que des accusations soient portées s'il y a lieu de croire que des infractions criminelles pourraient avoir été commises.

Le syndicat se fera un devoir d'user des autres moyens qui sont à sa disposition pour assurer à ses membres le respect de leurs droits.

Contrôle du dossier

Dans le cas où le syndicat, assiste, accompagne ou représente le membre, il s'assure de garder le contrôle des dossiers :

- a) En évaluant le bien-fondé de chacun des dossiers avant de rendre une décision.
- b) En évaluant, périodiquement s'il y a lieu, l'évolution des dossiers et de rendre une décision.
- c) En choisissant la personne ressource ou le procureur.
- d) En pouvant exclure toute demande rétroactive.
- e) En s'assurant que les expertises nécessaires pour appuyer ses prétentions soient réalisées.

Mécanismes d'appel

Si un membre n'est pas en accord avec la décision du syndicat, le syndicat doit informer le membre qu'il a accès à un droit d'appel. Si le membre désire en appeler de la décision du syndicat, il doit utiliser la procédure suivante.

Niveau 1)

Situation a) Si le membre veut en appeler d'une décision qui n'a pas fait l'objet d'un vote préalable du conseil exécutif, il peut se faire entendre par ce dernier afin de renverser la décision du syndicat, celle-ci se prend alors à la majorité simple des voix exprimées.

Situation b) Si le membre veut en appeler d'une décision qui a fait l'objet d'un vote préalable du conseil exécutif, il peut se faire entendre par ce dernier afin de renverser la décision du conseil exécutif, celle-ci se prend alors à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Étape 2)

Si un membre veut en appeler d'une décision du conseil exécutif, il peut faire appel au comité d'appel afin de renverser la décision du comité exécutif. Ce comité est composé des membres du conseil exécutif, du comité de surveillance des dépenses, du comité de discipline et du comité du FESSEHR. La décision du comité se prend alors à la majorité simple des voix exprimées.

Poursuite entre membres

Lorsqu'une poursuite a lieu entre deux membres, cela place le syndicat dans une situation délicate où il doit choisir entre ses membres, c'est à dire privilégier les intérêts socioéconomiques de l'un au détriment des intérêts d'un autre. Selon le syndicat cela équivaudrait à poursuivre un de ses membres. En conséquence, la limite des actions du syndicat consistera alors à faire respecter les conventions collectives, les lois et les règlements pertinents.

Annexe A

Politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement psychologique, de violence et de harcèlement sexuel du SEHR (CSQ)

Pour bien comprendre la pertinence d'une politique en matière de harcèlement psychologique, il faut connaître quel est son encadrement légal donné par les normes du travail. Voici donc les articles pertinents à l'élaboration d'une politique.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définition.

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Conduite grave.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Droit du salarié.

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Devoir de l'employeur.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Convention collective.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Médiation.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Membres et dirigeants d'organismes.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

Décisions.

123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Intervention du syndicat

Considérant que l'article 81.20 inclus le fait du harcèlement psychologique dans les conventions collectives, par conséquent il incombe au syndicat de traiter ce type de dossier. De plus, l'expression du harcèlement sexuel et de la violence pouvant être tous deux du harcèlement psychologique, le traitement de ces derniers devra suivre le même processus que le traitement d'un cas de harcèlement psychologique. Le traitement de ces dossiers, de part la jurisprudence et du droit applicable, ne doit pas être fait comme un autre.

En effet, il est possible, dans des cas de harcèlement psychologique, que des membres du syndicat aient des positions et des intérêts antagonistes, (harcèlement psychologique horizontal entre membres) nous devons les traiter d'une façon particulière.

Objectifs de la politique

La présente politique est une démarche d'intervention et d'enquête qui respecterait l'objectif général de baliser l'action du syndicat. Cet objectif s'opérationnalisera en fonction des éléments et des situations suivantes.

- 1) Protéger l'unité d'accréditation contre d'éventuels recours.
- 2) Procurer au syndicat une procédure dans les cas des situations suivantes:
 - Situation A)** lorsqu'une possible situation de harcèlement psychologique est portée à l'attention du syndicat;
 - Situation B)** les conclusions et les actions que doivent mener le syndicat lorsque les décisions de l'employeur ne nous semblent pas adéquates;
 - Situation C)** lorsqu'il semble y avoir présence de harcèlement psychologique horizontal;

Procédures

Situation A)

Lorsqu'il est porté à l'attention du syndicat une plainte ou une situation où il est raisonnable de penser qu'il peut y avoir présence de harcèlement psychologique, sous réserve des situations

nécessitant des interventions urgentes, et tout en considérant que ces problèmes peuvent engendrer des séquelles qui seront là pour longtemps chez les victimes potentielles et dans les milieux sans oublier le fait que les recours formels et légaux engendrent des délais importants et occasionnellement inacceptables pour ce type de situation, le recours à d'autres formes de règlements est à privilégier.

Toutefois, à moins d'une entente avec l'employeur permettant l'extension des délais pour déposer un grief, dès qu'il croit qu'une situation de harcèlement psychologique est probable et que la connaissance des faits est suffisante afin de rédiger un avis de grief, le syndicat dépose un avis de grief pour ne pas nuire ultérieurement à une éventuelle situation de règlement. Cet avis de grief devrait être déposé en réclamant des dommages matériels, moraux et punitifs si cela est pertinent.

Si le syndicat le juge pertinent, il peut agir en utilisant la procédure prévue à la situation C.

Situation B)

Lorsque l'employeur rend sa décision et qu'à la lumière des informations détenues par le syndicat, la décision lèse un membre ou un milieu, ou qu'elle apparaît injuste du point de vue du syndicat, celui-ci tentera d'influencer l'employeur par voie de négociations. Suite à celles-ci, le syndicat réévalue la situation et procède par voie légale, s'il le juge nécessaire.

Si le syndicat le juge pertinent, il peut agir en utilisant la procédure prévue à la situation C.

Situation C)

Lorsqu'il est porté à l'attention du syndicat qu'une situation de harcèlement psychologique horizontale (membre à membre) est probable, le syndicat doit faire enquête. Le(s) personne(s) qui dirige(nt) l'enquête ne doivent pas être les mêmes qui prennent les décisions.

1a) L'enquête

Le syndicat se dote, en début d'année, d'une liste d'enquêteurs-médiateurs qui serviront de personnes ressources dans ces cas. Avant d'entrer en action, le(s) enquêteur(s) devra(ont) être accepté(s), dans la mesure du possible, par le syndicat et les parties impliquées

L'enquête devra comporter les éléments suivants :

1. Identification de la personne plaignante
2. Information au sujet de la plainte
3. Information sur la personne ayant prétendument harcelé
4. Les faits
5. Les répercussions
6. Situation habituelle ou antérieure de la personne qui a prétendument harcelé
7. Identification et version des faits des témoins
8. Règlement souhaité par la victime
9. Piste de solution envisageable par les parties
10. Démarches effectuées par le syndicat
11. Recommandations de l'enquêteur

Le membre qui participe à l'enquête peut-être accompagné en tout temps par une autre personne. Les frais de l'accompagnateur pourraient être remboursés si conforme à la politique.

1b) L'enquêteur

L'enquêteur doit être indépendant et par ce fait, ne pas prendre part aux décisions du syndicat pour tout ce qui concerne l'enquête. S'il s'avérait que l'enquêteur soit membre d'une instance décisionnelle du syndicat, l'enquêteur devra se retirer lorsque sa présence n'est plus requise à ce titre afin que l'instance puisse prendre sa décision.

Lors de la réalisation de son mandat, l'enquêteur peut :

- Encourager un individu à consulter des ressources;
- Encourager la médiation comme moyen de régler le conflit si cela est jugé pertinent par l'enquêteur.
- L'enquêteur peut aussi agir comme médiateur s'il respecte les conditions suivantes :
 1. S'il est accepté des parties;
 2. S'il n'y a pas de conflits d'intérêts ou apparence de conflits d'intérêts;
 3. Si la décision de réaliser la médiation est prise par le conseil exécutif;
 4. Si l'enquêteur a les compétences;
 5. Si l'enquêteur désire réaliser la médiation, en cas de refus, on demande à un autre enquêteur puis à un officier syndical;
- Offrir, après en avoir prévenu le syndicat, une solution aux parties;
- S'adjoindre, après avoir fait la demande au Syndicat et dans la limite de la capacité financière de celui-ci, toute personne qu'il jugera nécessaire.
- Demander au syndicat un service de secrétariat et avoir accès au matériel nécessaire pour réaliser son mandat.
- Après avoir fait la demande au Syndicat et dans la limite de la capacité financière de celui-ci, être libéré de sa tâche ou d'une portion de sa tâche afin de réaliser son mandat.

Lors de la réalisation de son mandat, l'enquêteur, ou le médiateur selon le cas, doit :

- préciser son rôle et l'objet de la démarche à chaque personne rencontrée;
- rédiger un rapport détaillé et le remettre au syndicat;
- remettre au syndicat toute documentation ou notes compilées lors de la réalisation de son mandat.
- ne pas être en conflit d'intérêts ou en apparence de conflit d'intérêts;
- informer régulièrement le syndicat du progrès de l'enquête ou de la médiation;
- lors de l'enquête et après l'enquête, répondre à toutes les demandes d'information du syndicat.

À la fin de l'enquête, à son initiative ou à la demande du syndicat, l'enquêteur responsable doit remettre un rapport au syndicat et agir de façon à répondre à toutes les demandes d'information du syndicat.

1c) Actions du syndicat

Dans le cas où l'enquête du syndicat démontre qu'il y a effectivement eu ou qu'il y a de forte probabilité qu'il y ait eu harcèlement psychologique. Le syndicat agira, en s'appuyant sur le principe de précaution, de la façon suivante

- a) Pour le(s) membre(s) qui est (sont) potentiellement fautif(s), le devoir du syndicat se limite à son pouvoir de représentation concernant les sanctions portées contre ce(s) dernier(s).
- b) Pour le(s) membre(s) potentiellement victime(s), le syndicat exige que l'employeur prenne les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement.

- c) Le syndicat exige de l'employeur que les mesures prises soient satisfaisantes pour les victimes potentielles et le milieu (en pouvant exclure le ou les agresseurs). Le syndicat s'assure également que les exigences soient raisonnables compte tenu de la situation. Finalement, le syndicat s'assure que l'employeur a mis en place les éléments nécessaires afin de prévenir le harcèlement.

Vengeance et fausses allégations

Toute personne qui est reconnue coupable d'avoir exercé un recours en harcèlement psychologique par vengeance ou sous de fausses allégations, s'expose à des poursuites devant les tribunaux civil et criminel.

Annexe B

Politique de services essentiels en matière de retraite

Nature des services offerts

En matière de retraite, le syndicat offre à ses membres, ainsi qu'à toute personne qui fait partie d'une unité d'accréditation qu'il détient, des services de nature informative et d'assistance seulement. Conséquemment, aucun service de nature conseil n'est offert.

Toutefois, en regard des dispositions déjà incluses dans les conventions collectives qui réfèrent à l'application d'un droit prévu à la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), le syndicat offre les services d'application, de représentation et de défense des droits prévus à ses statuts et règlements.

Type de services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres, le syndicat offre les services suivants d'information et d'assistance dans le cadre du RREGOP :

1. Fournir à chaque membre l'actuelle politique de services concernant le rôle du syndicat et le champ d'intervention de celui-ci en matière de retraite.
2. Obtenir du membre une autorisation écrite permettant d'avoir accès aux renseignements pertinents le concernant.
3. Planifier une rencontre avec le membre afin :
 - d'examiner les pièces au dossier et de valider la véracité des renseignements apparaissant à l'état de participation, tels que :
 - renseignements relatifs aux différents employeurs ;
 - périodes d'emploi ;
 - années ou parties d'année créditées ;
 - de suivre le plan de carrière du membre pour identifier les possibilités de rachat de service ou de transfert de service ;
 - de guider le membre dans ses démarches auprès de l'employeur ou de la CARRA, afin d'obtenir la correction d'erreurs contenues à l'état de participation.
4. Identifier les rachats possibles
 - Informer le membre des conditions du droit au rachat, des périodes visées par le rachat et du délai à respecter.
 - Indiquer au membre qu'un éventuel rachat peut entraîner un impact fiscal et qu'il doit consulter Revenu Canada ou un fiscaliste.
5. Établir un estimé préliminaire du coût de rachat

- Avertir le membre que le coût du rachat est sujet aux caractéristiques de l'individu au moment de la réception de la demande officielle par la CARRA (salaire, âge).
- Utiliser les outils appropriés au rachat visé (table de coûts, module sur le site Web de la CARRA, etc.).
- Aider, le cas échéant, le membre à formuler une demande de rachat auprès de la CARRA.

6. Informer sur les recours possibles dans la mesure où le membre désire contester une décision de la CARRA.

Annexe C

Politique de services essentiels en matière de droits parentaux

Nature des services offerts

En matière de droits parentaux, le syndicat offre à ses membres, ainsi qu'à toute personne qui fait partie d'une unité d'accréditation qu'il détient, des services de nature informative et d'assistance seulement. Conséquemment, aucun service de nature conseil n'est offert.

Toutefois, en regard des dispositions déjà incluses dans les conventions collectives qui réfèrent à l'application d'un droit prévu à la *Loi sur l'Assurance parentale*, le syndicat offre les services d'application, de représentation et de défense des droits prévus à ses statuts et règlements.

Type de services offerts

Afin de préserver et de promouvoir les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres, le syndicat offre les services suivants d'information et d'assistance dans le cadre du régime de droits parentaux :

1. Recevoir un exemplaire du « Guide CSQ sur les droits parentaux et le RQAP ».
2. Se faire offrir une ou des rencontres individuelles (en personne ou au téléphone) pour :
 - a) identifier les dates de début de congés ou de prestations, par exemple :
 - quand et comment demander les différents congés de la convention ;
 - quand et comment demander les prestations du RQAP ;
 - b) obtenir les renseignements de base sur les droits et revenus durant chaque congé, par exemple :
 - calcul approximatif des indemnités de congé de maternité ou d'adoption ;
 - information de base sur le RQAP (revenu assurable, période de référence et ses prolongations, période de prestations, etc.) ;
 - calcul approximatif des prestations du RQAP ;
 - droits et avantages maintenus durant les différents congés ;
 - interaction avec les prestations d'assurance emploi.
 - c) obtenir les renseignements nécessaires pour faire les choix les plus avantageux relatifs à la convention et au RQAP, par exemple :
 - quel régime choisir au RQAP (de base ou particulier) ;
 - à quel moment le père peut-il obtenir des congés ;
 - quelle option de prolongation sans solde choisir et jusqu'à quelle date ;
3. Obtenir réponses aux questions sur des situations plus complexes, par exemple :
 - impacts d'un retrait préventif, d'un congé pour complication de grossesse, d'une mise à pied, d'une fin de contrat ou d'un congé sans solde ;
 - grossesses rapprochées (article 31.1 du Règlement d'application du RQAP) ;
 - cas non admissibles au RQAP.

4. Être conseillé dans ses démarches auprès de l'employeur et/ou du RQAP et/ou de la CSST :
 - aide dans la préparation d'une demande de révision au RQAP ou un appel au Tribunal administratif du Québec (TAQ) ;
 - aide dans la préparation d'une demande de révision à la CSST ou un appel à la Commission des lésions professionnelles (CLP).
-

Annexe D

Politique de services essentiels en matière d'assurances de personnes

Nature des services offerts

En matière d'assurances, le syndicat offre à ses membres, ainsi qu'à toute personne qui fait partie d'une unité d'accréditation qu'il détient, des services de nature informative et d'assistance seulement. Conséquemment, aucun service de nature conseil n'est offert.

Toutefois, en regard des dispositions déjà incluses dans les conventions collectives et celles qui réfèrent à l'application d'un droit prévu aux lois sur :

- le Régime de rentes du Québec,
- l'assurance automobile du Québec,
- l'assurance emploi,

Le syndicat offre les services d'application, de représentation et de défense des droits prévus à ses statuts et règlements et à ses politiques.

Type de services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres, le syndicat offre les services suivants d'information et d'assistance dans le cadre des assurances de personnes.

1. Fournir à chaque membre l'actuelle politique de services concernant le rôle du syndicat et le champ d'intervention de celui-ci en matière d'assurances de personnes.
2. Rencontre avec la personne membre ou incluse dans l'unité d'accréditation.
3. Informer le membre sur le contenu de la convention collective, du contrat d'assurance et des lois sociales.

Information

- a. Droits et obligations des salariés et de l'employeur en vertu de la convention collective et du contrat d'assurance.
- b. Information sur les recours possibles concernant une décision de l'employeur, de l'assurance ou d'un organisme gouvernemental.
- c. Information destinée à l'ensemble des membres sur le contenu de la convention collective, du contrat d'assurance ou de lois sociales (ex. : bulletin de liaison).
- d. Information destinée à l'ensemble des membres concernant les changements apportés aux conventions collectives, au contrat d'assurance et aux lois sociales.

Assistance

- a. Identification et démarches en vue d'obtenir de l'information ou de corriger des erreurs au dossier d'un membre.
 - b. Identification des coûts de protection.
 - c. Orientation vers le programme d'aide aux employés (PAE), si disponible.
4. Mener les opérations de vote d'adhésion (ex. : assurance salaire).

Annexe E

Politique de services aux membres en matière de santé et de sécurité au travail

Nature des services offerts

En matière de santé et de sécurité du travail, le Syndicat offre à ses membres et aux personnes incluses dans une unité d'accréditation qu'il détient, des services d'information, d'assistance, de conseil et de représentation, tel que prévu à ses *Statuts et Règlements* et à la présente politique.

Objectifs généraux

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit une lésion professionnelle en vertu de la LATMP ou est visé par une conséquence de cette lésion, ou lorsqu'elle ou il est visé par une disposition de la LSST, le Syndicat s'engage à lui donner les services nécessaires pour faire respecter ses droits. (masculin / féminin)

Ces services sont, selon le cas, des services d'information, de conseil, d'assistance et de représentation devant la Division de la révision administrative de la CSST (DRA) ou la conciliation ou la Commission des lésions professionnelles (CLP), des services visant à payer les frais encourus par une expertise ainsi que tout autre service découlant des *Statuts et Règlements* du Syndicat.

Procédures et responsabilités respectives

Du travailleur

(M/F) La travailleuse ou le travailleur victime d'une lésion professionnelle dépose sa réclamation à la CSST tel que prévu à la LATMP. Elle ou il communique, dès que possible, au Syndicat, copie de cette réclamation ainsi que copie du rapport médical émis par le médecin traitant. Par la suite, la travailleuse ou le travailleur s'engage à communiquer régulièrement avec le Syndicat pour faire le suivi de sa réclamation et à lui remettre, dans les meilleurs délais, copie de tout document faisant partie de son dossier.

La travailleuse ou le travailleur qui se voit refuser l'exercice d'un droit prévu à la LSST (droit de refus, retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, etc...) contacte, dès que possible, la représentante ou le représentant nommé par le Syndicat selon la modalité prévue à l'article 5.2 ci-dessus, lui communique les faits ainsi que les pièces à son dossier et signe une procuration autorisant une représentante ou un représentant du Syndicat à recevoir copie de toute pièce à son dossier et à la ou le représenter.. Le Syndicat ainsi que la personne assignée s'engagent à respecter la confidentialité du dossier de la travailleuse ou du travailleur.

La travailleuse ou le travailleur collabore tout au long du processus de traitement de son dossier avec la représentante ou le représentant assigné par le Syndicat, l'informe de tout fait nouveau et lui remet copie, dans les meilleurs délais, de tout document lié à son dossier.

La travailleuse ou le travailleur signe au nom du Syndicat, une procuration autorisant une représentante ou un représentant du Syndicat à recevoir copie de toute pièce à son dossier et à la ou le représenter.

Du syndicat

Le Syndicat assigne, une ou des personnes en charge des dossiers de santé et de sécurité du travail. Dès réception de la copie de la réclamation à la CSST produite par la travailleuse ou le travailleur, le Syndicat assigne à la travailleuse ou au travailleur une représentante ou un représentant.

Le Syndicat et la représentante ou le représentant assigné s'engagent à respecter la confidentialité du dossier de la personne qui a subi une lésion professionnelle.

La représentante ou le représentant assigné par le Syndicat communique avec toute personne qui lui adresse une demande de soutien. Elle ou il doit, entre autres :

- informer la personne lésée de ses droits;
- l'assister dans la préparation de la preuve à présenter devant la CLP, entre autres en rencontrant, s'il y a lieu, les personnes qui seront appelées à témoigner;
- l'assister dans ses démarches auprès des instances concernées de la CSST ou auprès de la CLP;
- vérifier l'opportunité de recourir aux services d'un expert;
- convenir avec la personne lésée d'une stratégie de défense de ses droits devant l'instance concernée.