



Politique sur les délégué-es syndicaux

Date d'entrée en vigueur : 22 juin 2026

1. But et portée	Décrire le processus de sélection, de révocation et de renouvellement de mandat des délégué-es syndicaux, définir le rôle et les responsabilités des délégué-es syndicaux et assurer le fonctionnement efficace et efficient du programme des délégué-es syndicaux.
2. Engagement de l'IPFPC	Compte tenu de l'importance et de la contribution des délégué-es syndicaux à la vitalité et à la force de l'organisation, l'IPFPC s'engage, dans la mesure de ses capacités, à assurer soutien, formation, ressources et reconnaissance à ces personnes. L'Institut appuie ses délégué-es syndicaux s'ils/si elles font face à des représailles de la part de leur employeur.
3. Rôle des délégué-es syndicaux	À titre de représentant-es de l'Institut, les délégué-es syndicaux s'assurent que l'information circule entre les membres et le syndicat. Ils/elles peuvent également : · agir comme représentant-es des employé-es sur le lieu de travail en facilitant le traitement de leurs plaintes et de leurs griefs; · agir à titre de porte-paroles et de représentant-es de l'IPFPC au travail; · représenter l'Institut aux séances de consultation officielles et non officielles avec l'employeur, si le/la président-e de l'équipe de consultation nationale approuve une telle représentation; (CA – nov. 2024) · guider et orienter les membres ayant besoin de services syndicaux; · appuyer les mesures syndicales et y participer, selon les directives du groupe en cause ou de l'Institut.



4. Engagement des délégué-es syndicaux	Les délégué-es syndicaux s'engagent personnellement à se mettre au service de l'IPFPC et à promouvoir les droits de ses membres avec honnêteté et intégrité au mieux de leurs compétences. Ils/elles doivent s'assurer qu'ils/elles ont en tout temps une formation adéquate en participant aux cours donnés par l'IPFPC. Les membres qui désirent devenir délégué-es syndicaux s'engagent à suivre dès que possible le cours de formation de base et sont nommés délégué-es syndicaux une fois leur formation terminée.
5. Mandat	Les délégué-es syndicaux sont nommés pour un mandat d'au plus trois (3) ans. Leur mandat expire le 31 décembre, trois (3) ans après leur nomination, et tous les trois (3) ans le 31 décembre par la suite.
6. Période d'attente	Le/la membre qui présente une demande pour devenir délégué-e syndical-e alors qu'il/elle a un différend avec son employeur ou avec un-e autre membre peut voir sa demande suspendue jusqu'au règlement du différend. C'est le/la président-e de l'IPFPC qui prend la décision de reporter l'examen d'une demande et en informe la personne qui a présenté la demande. L'examen de la demande peut commencer quand le/la membre fait savoir à l'Institut que le différend est réglé.
7. Processus de candidature	Les membres qui désirent devenir délégué-es syndicaux doivent remplir un formulaire de demande, qu'on trouve dans les bureaux ou le site Internet de l'Institut. Ils doivent obtenir l'appui d'au moins trois (3) membres titulaires. Après avoir suivi la formation de base des délégué-es syndicaux et le module en ligne Introduction à l'IPFPC et au mouvement syndical (IIMS) qui est obligatoire, les candidat-es doivent accepter par écrit de suivre les <i>Lignes directrices concernant la nomination des délégué-es syndicaux</i> (voir l'annexe A). Les candidat-es ont jusqu'au 31 décembre de la deuxième année suivant la date de soumission de leur demande pour terminer leur formation de base. Les membres qui ne terminent pas leur formation dans les délais prescrits voient leur demande annulée. Les personnes qui souhaitent toujours devenir des délégué-es syndicaux doivent refaire une demande.



8. Processus de nomination

Le/la coordonnateur·rice des délégué·es syndicaux s'assure que les aspirant·es délégué·es syndicaux ont terminé leur formation de base et signé les *Lignes directrices concernant la nomination des délégué·es syndicaux* avant de présenter une demande de nomination au/à la président·e de l'IPFPC.

C'est le/la président·e de l'IPFPC qui nomme les délégué·es syndicaux et renouvelle leur mandat. Le/la président·e prend la décision de nommer une personne en s'appuyant sur les recommandations de l'exécutif du groupe, les commentaires de l'exécutif du sous-groupe, de la région, du chapitre et du personnel régional et toute autre considération qu'il/elle juge pertinente.

La nomination d'un·e délégué·e syndical·e est confirmée par l'émission de sa carte d'identité et d'un certificat attestant son statut. Une lettre confirmant la nomination est ensuite envoyée au/à la chef des Ressources humaines du ministère employeur ou de l'employeur distinct. Une copie de cette lettre est envoyée au/à la délégué·e, au bureau régional de l'IPFPC, au/à la directeur·rice régional·e, au/à la président·e du groupe, au/à la délégué·e syndical·e en chef, au/à la président·e de l'équipe de consultation du ministère concerné et au Conseil du Trésor (le cas échéant).

9. Renouvellement du mandat de délégué·e syndical·e

Au terme de leur mandat, les délégué·es syndicaux reçoivent une lettre leur donnant la possibilité de renouveler leur mandat. S'ils/si elles n'y répondent pas, une lettre de suivi leur est envoyée avant que l'IPFPC retire leur nom de sa liste de délégué·es syndicaux.

10. Perte du statut de délégué·e syndical·e

Procédures d'enquête

Lorsqu'un·e membre de l'IPFPC ou de l'exécutif d'un organisme constituant est insatisfait·e du travail d'un·e délégué·e syndical·e, ses allégations sont traitées conformément à la *Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires*.



11. Interruption des fonctions de délégué-e syndical-e

Les délégué-es syndicaux en congé pendant plus de 90 jours consécutifs perdent leur statut de délégué-e durant cette période. Dans des circonstances exceptionnelles, les délégué-es pourraient vouloir maintenir leur statut; ils/elles doivent alors en faire la demande et l'expliquer au/à la coordonnateur-riche des délégué-es syndicaux de l'IPFPC, qui transmettra la demande au/à la président-e.

12. Processus de renouvellement du mandat

Les délégué-es syndicaux doivent remplir un formulaire de renouvellement avant la fin de leur mandat. Une copie de ce formulaire est ensuite envoyée à l'exécutif du sous-groupe, de la région et du chapitre et au personnel du bureau régional, qui fera part au/à la coordonnateur-trice des délégué-es syndicaux de leurs commentaires concernant ce renouvellement, conformément aux *Lignes directrices concernant le renouvellement des mandats* (annexe B). Des copies du formulaire de renouvellement et les commentaires reçus sont envoyés à l'exécutif du groupe et à l'exécutif régional pour qu'ils formulent leur recommandation finale au/à la président-e.

Les délégué-es qui ne renvoient pas leur formulaire de renouvellement de mandat verront leur renouvellement refusé. Les personnes dans cette situation qui souhaitent rester délégué-es syndicaux doivent refaire une demande.

13. Comité d'appel pour les délégué-es syndicaux

La décision du/de la président-e de refuser une candidature ou le renouvellement du mandat d'un-e délégué-e syndical-e doit être communiquée par écrit au/à la candidat-e. Cette décision est ensuite transmise au Comité d'appel pour les délégué-es syndicaux, formé d'un maximum de douze (12) membres sélectionnés parmi les membres titulaires et les membres à la retraite et nommés pour un mandat de trois (3) ans.

Le/la président-e du Comité d'apprentissage, de formation et de mentorat, après consultation avec le Comité exécutif/Comité de gestion et à la suite d'un appel de candidatures, sélectionne chaque membre du Comité d'appel en fonction des critères suivants. Le/la candidat-e :



- a récemment fourni une aide concrète aux membres de l'IPFPC dans les fonctions de délégué-e syndical-e qu'il/elle occupe depuis au moins trois (3) ans;
- a démontré sa volonté de promouvoir les intérêts de l'IPFPC et ceux de ses membres;
- est présent-e et ouvert-e d'esprit et est en mesure d'appliquer les principes d'équité;
- est capable de communiquer efficacement par écrit et oralement;
- est capable d'engager un dialogue constructif avec ses pairs et le personnel de l'IPFPC pour déterminer le bien-fondé d'un appel;
- ne siège pas au Conseil d'administration et n'est pas président-e ni vice-président-e d'un organisme constituant.

Une fois sélectionnés, les membres du Comité se choisissent un-e président-e.

14. Processus d'appel pour les délégué-es syndicaux

Le/la président-e du Comité d'appel est chargé-e de mettre sur pied des sous-comités formés de trois délégué-es syndicaux qui traitent les appels interjetés.

Les membres d'un sous-comité d'appel ne peuvent jamais entendre un appel concernant des personnes de leur groupe ou de leur ancien groupe (en cas de départ à la retraite).

Pour chaque appel, le sous-comité d'appel mis sur pied a pour seul rôle de déterminer si la décision du/de la président-e de refuser une candidature de délégué-e syndical-e ou une demande de renouvellement de mandat a été prise de mauvaise foi, en fonction de critères discriminatoires ou de façon arbitraire. Dans tous les cas, le sous-comité doit donner les raisons de sa décision.

Lorsqu'un appel est accueilli, le sous-comité d'appel présente sa décision et sa recommandation au/à la président-e, qui les présente à son tour au Comité exécutif avant de rendre une décision finale.



15. Prix aux délégué·es syndicaux	En reconnaissance du rôle important que les délégué·es syndicaux jouent dans l'organisation, chaque région nomme, chaque année, un·e membre qui se voit décerner le Prix du/de la délégué·e syndical·e de l'année. Ce prix vise à honorer les délégué·es syndicaux qui ont dépassé les attentes et ont donc contribué de façon exceptionnelle au travail de l'Institut. L'IPFPC rend habituellement hommage aux lauréat·es à l'occasion des conseils régionaux ou des conseils des délégué·es syndicaux et leur remet leur prix à son assemblée générale annuelle.
16. Formation des délégué·es syndicaux	Les délégué·es syndicaux ont l'obligation de suivre la formation offerte par l'IPFPC, et il incombe à chaque région de leur donner la possibilité de respecter cette obligation. La formation est généralement offerte une fois par année et comprend un cours de base et des modules spécialisés, comme le prévoient la politique et les lignes directrices sur la formation de l'IPFPC. Les délégué·es sont également invités chaque année à assister aux conseils des délégué·es syndicaux, où une formation supplémentaire peut leur être offerte.
17. Participation aux conseils régionaux de délégué·es syndicaux (CA – jun2026)	Les délégué·es syndicaux sont invités à participer au conseil annuel des délégué·es syndicaux de leur région. L'aspirant·e délégué·e syndical·e peut participer à un (1) conseil des délégué·es syndicaux dans sa région avant de suivre sa formation de base. La présence d'autres membres, tels que les président·es de groupe ou leurs représentant·es, est soumise à l'approbation de l'exécutif régional. Les président·es de groupe ou les personnes désignées peuvent demander à assister à un conseil des délégué·es syndicaux en dehors de leur région en tant que conférencier·ères si le groupe compte au moins dix délégué·es syndicaux inscrits. Les exécutifs régionaux peuvent financer la participation d'un·e membre qui n'est pas délégué·e syndical·e dans leur région à leur conseil des délégués syndicaux, ou demander à l'organisme constituant du/de la participant·e de couvrir les frais.



18. Délégué·e syndical·e en chef

Chaque région peut nommer ou élire un·e délégué·e syndical·e en chef, conformément à ses statuts. Dans les régions où il n'y en a pas, ce sont le/la directeur·rice et l'exécutif de la région qui assurent ces fonctions.

Parmi les fonctions du/de la délégué·e syndical·e en chef, mentionnons les suivantes :

- coordonner le programme de mentorat de la région et accueillir les délégué·es syndicaux nouvellement nommés;
- rendre compte à l'exécutif régional des modifications apportées à la liste des délégué·es de la région (ajouts, suppressions);
- servir d'intermédiaire entre les délégué·es des différents chapitres de la région pour favoriser le réseautage et les rapports entre les délégué·es et les agent·es des relations du travail;
- encourager les délégué·es syndicaux à échanger de l'information et des conseils sur la représentation en matière de griefs tout en attirant l'attention sur les expériences réussies et les pratiques exemplaires de la région;
- participer à la coordination des campagnes de grief collectif à l'échelle régionale;
- collaborer chaque année aux préparatifs du Conseil des délégué·es syndicaux;
- aider à établir les besoins en formation des délégué·es de la région et collaborer avec le Comité de formation régional et le personnel régional à la préparation du budget et du programme de formation régional.

Les fonctions du/de la délégué·e syndical·e en chef ne doivent pas entraver le fonctionnement des groupes ni empiéter sur les fonctions du personnel. Le/la délégué·e syndical·e en chef doit travailler en étroite collaboration avec le personnel de l'Institut.



19. Programme de mentorat

Chaque région met en œuvre le programme de mentorat national visant à appairer les délégué·es débutants avec des délégué·es plus expérimentés, lesquels·les transmettent aux recrues les savoirs essentiels à l'exercice efficace des fonctions de délégué·e syndical·e.

Les délégué·es qui ont suivi les formations de base et avancée et prouvé leur capacité à exercer leurs fonctions peuvent offrir leurs services comme mentor·es. Les mentor·es doivent avoir de l'entregent, la capacité d'encadrer et de motiver les délégué·es débutants et la volonté d'aider d'autres délégué·es moins expérimentés en partageant avec eux/elles leur expérience et leurs connaissances.

Pour de plus amples renseignements, se reporter au Guide de poche sur le mentorat.

20. Références

Politique — Accès aux fonds généraux de l'IPFPC
Politique sur la formation



Annexe A de la Politique sur les délégué·es syndicaux

Lignes directrices concernant la nomination des délégué·es syndicaux

Le/la membre peut être nommé·e délégué·e syndical·e :

- s'il/si elle manifeste une volonté de suivre des cours de formation pour enrichir et actualiser ses compétences syndicales;
- si la présence d'un·e délégué·e syndical·e est importante dans un lieu de travail ou territoire donné en raison d'un manque sur le plan géographique ou culturel ou en faveur de l'un ou l'autre genre, ou pour aider à la planification de la relève, ou en considération d'autres situations ou circonstances spéciales;
- s'il/si elle a démontré une bonne compréhension de la mission et des valeurs de l'IPFPC, telles qu'elles sont énoncées dans le document *Raison d'être, mandat et valeurs de l'Institut*, et se dit disposé·e à les promouvoir;
- s'il/si elle se dit disposé·e à travailler dans le cadre structurel de l'IPFPC et en collaboration avec le personnel chargé de la représentation;
- s'il/si elle se dit prêt·e à servir de premier point de contact aux membres et à s'engager à représenter les membres de l'IPFPC dans d'autres activités, à l'avenir, après avoir acquis suffisamment d'expérience dans des domaines comme la consultation, la négociation, la représentation, ou la participation à des sous-comités;
- s'il/si elle n'a pas de problèmes personnels avec l'employeur qui mineraient sa crédibilité dans ses fonctions de représentant·e des membres.



Annexe B de la Politique sur les délégué·es syndicaux

Lignes directrices concernant le renouvellement des mandats de délégué·es syndicaux

Le renouvellement du mandat est conditionnel à la satisfaction de certaines des exigences suivantes et pas nécessairement de toutes celles-ci :

- exerce actuellement les fonctions de délégué·e syndical·e;
- exerce ses fonctions conformément aux valeurs et à la mission de l'IPFPC, telles qu'elles sont énoncées dans le document *Raison d'être, mandat et valeurs de l'Institut*;
- collabore avec le personnel de l'IPFPC et demande conseil, au besoin, pour résoudre les problèmes en milieu de travail des membres;
- manifeste de l'intérêt pour les activités de l'IPFPC, comme en témoigne sa participation ou sa présence à des réunions de chapitre, de sous-groupe ou de groupe, à l'assemblée générale annuelle ou à des sous-comités comme ceux de la santé et de la sécurité au travail et de l'équité en matière d'emploi;
- mène des activités de consultation ou de négociation;
- informe ou conseille les membres à la demande de représentant·es d'organismes constituants ou du personnel de l'Institut;
- entretient de bons rapports avec le personnel de l'Institut et avec les membres sur le lieu de travail;
- se montre désireux·se de développer ses compétences (mentorat, dîners d'information, formations);
- vient en aide aux délégué·es syndicaux débutants de l'Institut.