

POLITIQUE CONCERNANT L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION D'UNE NOUVELLE UNITÉ

1. La Juridiction du SEESOCQ selon les statuts, clause 1.02 :

“Sous réserve du dernier alinéa de l'article 2.01*, le Syndicat est habilité à représenter le personnel salarié au sens du Code du travail qui dispense ses services auprès d'organismes collectifs, notamment des Syndicats ou des organismes coopératifs, ou de défense des droits.”

2. L'accueil et l'intégration d'une nouvelle unité se déterminent selon les critères suivants :

- A. La capacité financière du SEESOCQ selon le budget annuel ;
- B. La disponibilité des ressources pour l'organisation syndicale, les relations du travail et la négociation d'une convention collective ;
- C. L'état des situations conflictuelles au cours de l'année (conflit de travail, conciliation, arbitrage, recours juridique, etc.).
- D. L'état du groupe de salariés à venir, selon l'analyse des données recueillies au point 3 de la présente politique.
- E. L'employeur du groupe de salariés à venir est un syndicat professionnel ou une organisation ayant une structure électorale similaire à un syndicat professionnel.

3. Le groupe doit communiquer des informations et des documents nécessaires pour évaluer la situation du groupe, notamment :

Pour le personnel salarié déjà accrédité :

- les griefs, recours, litiges ;
- les frais juridiques déjà engagés et à venir ;
- la situation financière, les bilans, les actifs des deux dernières années ;
- la convention collective, annexes et ententes ;
- l'état des relations de travail avec l'employeur, compte rendu des derniers CRT, correspondance, etc. ;
- le taux de cotisation ;
- la liste des salariés, le revenu annuel ;
- les procès-verbaux des deux dernières assemblées syndicales ;
- les pratiques et habitudes locales.

Pour le personnel salarié qui n'est pas accrédité :

- les recours, litiges ;
- les frais juridiques déjà engagés et à venir ;
- la politique de travail, annexes et ententes ;
- les relations de travail avec l'employeur, correspondance, etc. ;
- la liste des salariés, le revenu annuel ;
- les pratiques et habitudes locales.

4. Le conseil d'administration du SEESOCQ accepte ou non le nouveau groupe après que la grille d'analyse ait été complétée (annexe) et que le résultat soit satisfaisant en vertu du point 6.08 F des statuts du SEESOCQ.

5. Dans le cas d'un groupe qui détient des actifs financiers, un protocole sur la gestion des sommes est possible.

(*) 2.01 ADMISSION

Pour être membre, il faut remplir les conditions suivantes :

- être reconnu comme membre régulier ou membre associé.

Pour les membres réguliers :

- a) faire partie du personnel salarié d'un organisme visé par l'article 1.02 ou détenir un droit de rappel au travail en vertu de la convention collective en vigueur et avoir travaillé pour cet organisme dans les cinquante-deux (52) dernières semaines;
- b) avoir signé une carte d'adhésion en respect du Code du travail;
- c) avoir été accepté comme membre par le conseil d'administration du SEESOCQ;
- d) avoir versé la cotisation fixée à l'article 2.02 ainsi que toute autre redevance fixée par le Syndicat;
- e) s'être conformé aux statuts, règlements et décisions du Syndicat.

Pour les membres associés :

- a) avoir été membre régulier;
- b) avoir été accepté comme membre associé par le conseil d'administration;
- c) se conformer aux statuts, règlements et décisions du Syndicat.

(VOIR DOCUMENT EXCEL)

2110 - POLITIQUE CONCERNANT L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION D'UNE NOUVELLE UNITÉ

NOM DU GROUPE:

Analyse en date du:

INFORMATION GÉNÉRALE:		REMARQUES
L'employeur répond à 2D		
S'agit-il d'un groupe qui en est à la négociation d'une première convention collective		
Y-a-t-il des recours juridiques en cours		
Quel est la masse salariale		
Nombre de salarié-e-s et sa répartition		
Présence d'un contrat ou d'une politique de travail		

ESTIMATION FINANCIÈRE:	ESTIMATION (\$)	REMARQUES
Année financière 1 (année courante)		
De la requête au dépôt des demandes syndicales, les coûts sont estimés à combien?		
La négociation de la première convention ou son renouvellement est estimé à combien?		
Autres dépenses prévues		
La perception estimée de la cotisation syndicale est de combien?		
Coûts estimés	- \$	
Année financière 2		
De la requête au dépôt des demandes syndicales, les coûts sont estimés à combien?		
La négociation de la première convention ou son renouvellement est estimé à combien?		
Autres dépenses prévues		
La perception estimée de la cotisation syndicale est de combien?		

Coûts estimés	- \$	
Année financière 3		
De la requête au dépôt des demandes syndicales, les coûts sont estimés à combien?		
La négociation de la première convention ou son renouvellement est estimé à combien?		
Autres dépenses prévues		
La perception estimée de la cotisation syndicale est de combien?		
Coûts estimés	- \$	

APPRÉCIATION DU DOSSIER	OUI/NON	REMARQUES
Le budget de l'an 1, l'an 2 et de l'an 3 pourra tenir compte de l'évaluation des coûts		
Une ressource à la négociation est disponible		
Est-ce qu'une intégration est possible durant l'année financière actuelle?		

Situation du SEESOCQ	Combien?	REMARQUES
Négociations en cours		
Négociations à venir cette année		
Négociations à venir l'an prochain		

DÉCISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Date de la décision	
Complété par:	

Signature de la présidence: