

POLITIQUE RELATIVE À L'OMBUDSWOMAN

Amendée par le Conseil syndical des 6, 7 et 8 novembre 1997

Amendée par le Conseil syndical des 27 et 28 novembre 2003

Amendée par le Conseil syndical des 17 et 18 février 2005

Les informations répertoriées dans le cadre de la présente politique sont protégées par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et doivent être traitées en toute confidentialité.

1. PRÉAMBULE

1.1 La mise en place de la présente politique vise à améliorer la perception qu'ont les femmes de leur organisation syndicale et à améliorer le service qui leur est rendu.

2. MANDAT

2.1 L'ombudswoman assume les pouvoirs et responsabilités suivants :

- ◆ recevoir les plaintes de femmes syndiquées au SFPQ qui se sentent lésées ou discriminées par une personne faisant partie de la structure syndicale ;
- ◆ faire enquête dans les dossiers particuliers qui lui sont soumis ;
- ◆ agir à titre de médiatrice entre les parties ;
- ◆ informer les plaignantes des recours déjà prévus ;
- ◆ identifier les problèmes systémiques¹ qui peuvent exister et y proposer des solutions ;
- ◆ faire enquête, de sa propre initiative, sur toute situation portée à sa connaissance qui pourrait avoir pour effet de léser des femmes membres de l'organisation ;
- ◆ faire des recommandations sur les dossiers particuliers qui lui sont soumis ou sur des problèmes systémiques identifiés par les instances.

2.2 L'ombudswoman ne peut intervenir que dans les dossiers où aucun autre recours n'est possible.

3. MODE DE NOMINATION ET DURÉE DU MANDAT

3.1 L'ombudswoman est nommée par l'Exécutif national, parmi les membres et sur recommandation du Comité national des femmes, pour une durée de cinq (5) ans. La personne nommée doit demeurer membre en règle du syndicat pour toute la durée de son mandat.

3.2 Le mandat de l'ombudswoman prend fin pour les motifs énumérés aux paragraphes a) à e) de l'article 6.7.4 des Statuts.

3.3 Par contre, lorsque l'ombudswoman ne peut remplir ses fonctions à cause d'une invalidité, d'un accident de travail ou d'une incapacité d'agir qui n'entre pas dans les cas prévus aux paragraphes a) à e) de l'article 6.7.4 des Statuts, l'Exécutif national peut choisir parmi les membres du Comité national des femmes et, sur recommandation de ce dernier, une personne qui la remplacera pendant son absence.

4. TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

4.1 Toute demande d'intervention de l'ombudswoman doit être faite par écrit. Celle-ci peut cependant exiger des pièces écrites lorsqu'elle le juge à-propos.

4.2 Tout appel ou communication écrite adressée à l'ombudswoman doit lui être acheminée de manière à lui permettre d'entrer en contact avec la plaignante dans un délai de quarante-huit (48) heures.

4.3 L'ombudswoman doit, si elle juge à-propos d'intervenir dans le dossier qui lui est soumis, entrer en contact avec les groupes ou personnes visées par la plainte et les inviter à corriger la situation.

4.4 Lorsqu'en cours d'enquête, elle constate la nécessité d'effectuer un ou des déplacements, elle en fait la demande à l'Exécutif national.

4.5 Lorsque l'ombudswoman juge qu'aucun règlement satisfaisant n'est intervenu, elle en avise par écrit les groupes ou personnes visées par la plainte et transmet ses recommandations à l'Exécutif national.

¹ Nous entendons par «problème systémique» toute situation qui se répète et qui permet d'identifier un problème lié à nos modes de fonctionnement plutôt qu'aux personnes impliquées dans une situation particulière ou aux caractéristiques propres de cette situation particulière.

4.6 L'ombudswoman informe, par écrit et avec diligence, la plaignante des résultats de son intervention.

5. RAPPORT

5.1 L'ombudswoman fait rapport au Conseil syndical, une fois l'an, de l'état général de la situation dans l'organisation syndicale au regard des objectifs poursuivis.

5.2 L'ombudswoman peut en tout temps, si elle le juge à propos, soumettre une situation litigieuse à l'Exécutif national ou à toute autre instance.

6. DÉMISSION OU DESTITUTION DE L'OMBUDSWOMAN

6.1 L'ombudswoman peut démissionner en communiquant sa décision par écrit au secrétariat général du syndicat.

7. RÉGIE INTERNE

L'ombudswoman dispose d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables annuellement pour remplir ce mandat.

Mise à jour / mars 2005