

POLITIQUE SUR LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Préambule

1. Date d'entrée en vigueur

Cette politique entre en vigueur le 21 février 2014.

2. Objectif de cette politique

3. Exigences de la politique

Partie A - Autre règlement des conflits, discipline et autres questions connexes

1. Règlement des conflits - Membre et employé

- (1) Lorsqu'une divergence d'opinion survient entre un employé de l'Institut et un membre de l'Institut, la question est renvoyée au superviseur de l'employé. L'arbitre final est le Conseil d'administration. Les employés et les membres ont tous le droit d'en appeler au Conseil d'administration.
- (2) Afin de fournir une utilisation optimale du temps des employés de l'Institut, les demandes de renseignements faites par les membres sont envoyées au niveau de gestion approprié.
- (3) Lorsque, de l'avis d'un membre de l'Institut, les actions ou actions proposées d'un employé vont à l'encontre des Statuts, du règlement, des politiques et/ou des procédures de l'Institut, il le signale à l'exécutif de groupe en cause pour qu'il en discute. S'il subsiste un conflit, le membre de l'Institut en informe alors la gestion de l'Institut.

CA - 15 mai 1993

2. Procédure de règlement des conflits internes

Dernière révision - 13 mai 1999

(1) Préambule

Il arrive parfois que des désaccords surgissent entre le personnel et les membres quant au règlement de cas individuels. Ces désaccords peuvent porter sur la stratégie à employer ou même sur la question à savoir s'il faut procéder à une intervention formelle. Les désaccords peuvent porter sur ce qui est dans l'intérêt

du membre ou sur les risques éventuels aux intérêts et droits des autres membres.

(2) Procédure

- a)** Lorsqu'un membre et un agent de l'Institut n'arrivent pas à un accord concernant le traitement d'un cas, les deux personnes doivent tenter de régler leurs différends à l'aide d'une discussion en détail de l'affaire. L'agent présente au membre les arguments justifiant la stratégie proposée, ainsi que la jurisprudence à l'appui. Le membre à son tour présente, à l'agent, par écrit, les raisons justifiant une approche différente de son cas.
- b)** Si le membre et l'agent arrivent à une impasse, la question est renvoyée au gestionnaire, Services de représentation, accompagnée des mérites juridiques et syndicaux, et des positions du membre en cause et de l'agent responsable.
- c)** S'il y a impasse entre le gestionnaires des Services de représentation et le membre, la question est renvoyée au conseiller juridique pour qu'il effectue une enquête. Le membre aura la chance de faire des représentations devant ce dernier, avant qu'il envoie sa décision au Président. Le conseiller juridique préparera alors une analyse de la situation et fera une recommandation appropriée. L'analyse et la recommandation ne seront pas transmises au membre. Le conseiller juridique, lorsqu'il reverra la cause et formulera une recommandation, le fera sur la base du *devoir de juste représentation inhérent*.
- d)** Le Président reverra la recommandation du conseiller juridique et rendra une décision. Cette dernière sera finale. La décision du Président sera transmise au membre en cause et à l'employé de l'Institut, le cas échéant. Le Président transmettra sa décision au Comité exécutif.