



Règlement no. 4

POLITIQUE D'INTERVENTION JURIDIQUE

**Association du personnel
de
l'École Polytechnique - CSQ**

1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Afin de ne pas alourdir le texte, tous les termes faisant référence à des personnes sont pris au sens générique et ont à la fois valeur de féminin et de masculin.

1.1 DÉCLARATION DE PRINCIPES

L'Association du personnel de l'École Polytechnique – CSQ a l'intention d'assurer la meilleure défense de ses membres dans les limites de ses moyens financiers et dans le respect des pouvoirs statutaires de ses instances (Comité exécutif, Conseil, Assemblée générale), de ses obligations légales et de ses règlements.

Le syndicat considère qu'il est pertinent d'établir officiellement les limites dans lesquelles il entend intervenir ou non à l'occasion de recours en regard de la convention collective, de poursuites au civil ou au criminel contre un de ses membres ou de poursuites au civil par un de ses membres.

Le présent règlement n'entraîne aucune obligation légale additionnelle de la part du syndicat.

2 OBLIGATIONS LÉGALES RELATIVEMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE

Le pouvoir de représentation du syndicat relativement à la convention collective ressort principalement de l'article 69 du Code du travail qui stipule que l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde aux personnes salariées qu'elle représente sans avoir à justifier une cession de créance de la personne salariée, et de l'article 100 du Code du travail qui indique clairement que les parties au grief sont le syndicat et l'employeur.

En contrepartie du pouvoir exclusif de représentation attribué au syndicat, le législateur lui impose un devoir de représentation. L'article 47.2 du Code du travail décrit ce devoir de représentation sous formes de quatre prohibitions :

Le syndicat ne doit pas :

- agir de mauvaise foi ;
- agir de façon arbitraire ;
- agir de manière discriminatoire ;
- faire preuve de négligence grave,

et cela à l'égard de toutes personnes salariées comprises dans l'unité de négociation qu'il représente, peu importe qu'elles soient membres ou non.

L'Exécutif ne peut prendre la décision de cesser une procédure en cours ou refuser d'entreprendre une procédure qu'après délibérations et prise de décisions des membres du Conseil. Dans certains dossiers, le syndicat peut demander un avis de la Fédération ou de la Centrale.

3. TYPES D'INTERVENTION DU SYNDICAT

3.1 PRISE EN CHARGE DU DOSSIER PAR LE SYNDICAT

Le syndicat prend charge de la représentation de ses membres devant le Tribunal approprié, lorsqu'il existe une apparence de droit et ce, dans les cas suivants, si le droit origine :

- de la convention collective ;
- du Code du travail ;
- de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Même s'il n'est pas partie au litige, le syndicat assume la défense de ses membres pour les différents recours ci-haut mentionnés.

3.2 INFORMATION SEULEMENT À DONNER AUX MEMBRES

Le syndicat s'engage à donner les informations sur les droits ainsi que les recours possibles pour la personne salariée mais celui-ci n'assume aucune responsabilité quant aux recours à exercer et quant à la défense des membres devant ces tribunaux :

- la Loi sur les normes du travail ;
- la Loi sur la santé et la sécurité au travail ;
- les règlements du régime de retraite de l'École Polytechnique ;
- des contrats d'assurance collective en vigueur à l'École Polytechnique.

3.3 PAS D'INTERVENTION DU SYNDICAT

Le syndicat n'assume aucune responsabilité quant aux recours à exercer et à la défense des membres devant les tribunaux :

- la Loi de l'assurance emploi ;
- la Charte des droits et liberté de la personne et de la jeunesse ;
- la Charte de la langue française.

4. OBLIGATIONS EN DEHORS DU CHAMP DE LA CONVENTION COLLECTIVE

4.1 MEMBRE POURSUIVI DEVANT LES TRIBUNAUX CIVILS

Un membre peut être poursuivi en dommages par des étudiants, des membres de d'autres unités d'accréditation, par des collègues ou par toute autre personne. La responsabilité du membre peut être engagée :

- par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches ;
- en dehors de l'exercice de ses tâches ;
- ou être d'ordre personnel.

4.1.1 Par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches

Ces cas sont prévus à la clause 5.19 de la convention collective, qui se lit : «Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne

salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard ».

Cette clause oblige l'employeur à prendre fait et cause pour la personne salariée et à n'exercer aucune réclamation sauf si elle est reconnue responsable de négligence grossière ou faute lourde par un tribunal civil.

Lorsque le syndicat est avisé que la responsabilité civile d'un membre pourrait être engagée, il doit s'assurer que l'employeur assume correctement ses obligations.

Si le syndicat estime, après étude du dossier, que la responsabilité du membre a été engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses tâches et que l'employeur ne veut pas prendre fait et cause pour le membre, il y aura lieu que le syndicat assume la défense du membre en prenant les moyens légaux appropriés pour faire respecter la clause de la convention collective.

4.1.2 En dehors de l'exercice de ses tâches

Dans ce cas, le syndicat ne se reconnaît aucune responsabilité, ni obligation lorsque des événements privés sont à l'origine de poursuites en dommages.

4.1.3 D'ordre personnel entre les membres

Les poursuites entre les membres du syndicat sont exclues du présent règlement. Le syndicat ne se reconnaît aucune responsabilité.

4.2 MEMBRE QUI EST POURSUIVI AU CIVIL

Le syndicat n'assume aucune responsabilité quant à ce type de poursuite.

4.3 MEMBRE QUI EST POURSUIVI AU CRIMINEL

Le syndicat n'assume aucune responsabilité quant à ce type de poursuite sauf en ce qui concerne le lien d'emploi de la personne victime de poursuites criminelles conformément à la convention collective applicable sauf si les avis légaux donnés au syndicat sont à l'effet qu'un grief n'a peu ou pas de chance de succès à la suite d'un avis de la Fédération ou de la Centrale. Dans tous les cas, l'obligation légale du syndicat est limitée à la seule défense d'un membre par voie de grief.

5. CONTRÔLE DES DOSSIERS

Lorsque le syndicat va au-delà de ses strictes obligations et assiste un membre dans le cadre du présent règlement, il est normal qu'en contrepartie, il puisse exiger lors de chaque demande :

- d'être impliqué dans le dossier dès le début de la cause ;
- d'obtenir une bonne collaboration de la personne salariée impliquée ;
- d'exercer un contrôle sur le choix des ressources les plus pertinentes ;
- de pouvoir décider des étapes à franchir dans le dossier.

Dans le cas du non-respect de l'un des quatre points ci-dessus mentionnés, le syndicat peut décider de se retirer du dossier. En un mot, le syndicat doit garder le contrôle du dossier à partir du début de la cause jusqu'à la fin.

Nonobstant les dispositions de la section 1.1 du présent règlement, l'Exécutif doit prendre toutes les décisions relatives au traitement des cas qui relèvent du présent règlement.

6. APPUI FINANCIER

- 6.1** Lorsqu'un membre a subi un congédiement ou une suspension illimitée suite à une mesure disciplinaire ou administrative, le syndicat peut lui octroyer un prêt afin de l'aider à assumer une partie du coût des assurances collectives. La mesure disciplinaire ou administrative doit faire l'objet d'un grief et d'un avis d'arbitrage.
- 6.2** Dans ce cas, le membre doit transmettre au syndicat, à chaque année financière, une demande écrite expliquant les motifs justifiant sa demande d'aide financière ainsi que l'utilisation qui en sera faite.
- 6.3** L'aide financière ne doit pas dépasser cinq cent dollars (500 \$) par année financière jusqu'à un maximum de deux mille dollars (2 000 \$).
- 6.4** Le syndicat s'assure que le prêt octroyé sert à défrayer les coûts des assurances collectives. Pour ce faire, le syndicat pourrait décider de verser directement auprès de l'assureur les sommes prêtées.
- 6.5** Un membre qui se verrait reconnaître coupable pendant le processus judiciaire devra rembourser au syndicat les sommes correspondant à l'appui financier reçu.
- 6.6** Si le membre obtient un dédommagement, il s'engage à rembourser le syndicat du prêt correspondant au montant investi pour payer les assurances collectives. Ce remboursement au syndicat doit s'effectuer dans les soixante (60) jours de l'obtention d'un tel dédommagement ou de la décision arbitrale.
- 6.7** À l'expiration du délai des soixante (60) jours mentionné précédemment, le taux d'intérêt couru pour un prêt personnel de l'institution financière du syndicat, sera appliqué au remboursement à effectuer.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉSENT RÈGLEMENT

Le présent règlement a été adopté par l'Assemblée générale le 6 juin 2006.

Annexe 1 ARTICLES DE LOIS

Article 69 du Code du travail québécois :

L'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de la personne intéressée.

Article 47.2 du Code du travail québécois:

Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

Article 47.3 du Code du travail québécois:

Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail, croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il veut se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage.

Article 100 du Code du travail québécois:

Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

Article 2138 du Code civil :

Le mandataire est tenu d'accomplir le mandat qu'il a accepté et il doit, dans l'exécution de son mandat, agir avec prudence et diligence.

Il doit également agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt du mandant et éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de son mandant.