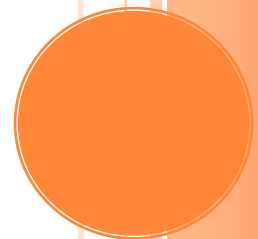


POLITIQUE DE REPRÉSENTATION JURIDIQUE

*Le Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep de
Victoriaville (SEECV-CSQ)*

12/09/2017



Politique de représentation juridique du SEECV-CSQ

Adoptée en BE le 12 septembre 2017

Adoptée en AG le _____

Cette politique est une adaptation locale de la politique de la FEC-CSQ adoptée au CG de juin 2017.

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------|--|---|
| ARTICLE 1 | But de la politique..... | 3 |
| ARTICLE 2 | Devoir de représentation du Syndicat..... | 3 |
| ARTICLE 3 | Procédures et partage des responsabilités..... | 3 |
| | Responsabilités du Syndicat..... | 3 |
| | Responsabilités du membre | 4 |
| | Responsabilités de la Fédération | 5 |
| ARTICLE 4 | Critères qui président à la soumission et au maintien des recours devant les tribunaux appropriés..... | 5 |

ARTICLE 1 But de la politique

- 1.1 La présente politique établit les relations et le partage des responsabilités entre le Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep de Victoriaville (SEECV-CSQ), ses membres et la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) quant à la défense des intérêts des membres et du Syndicat devant les tribunaux en matière de relations de travail, dans le cadre du devoir de représentation des syndicats.

ARTICLE 2 Devoir de représentation du Syndicat

- 2.1 En vertu de l'article 47.2 du *Code du travail* et de la jurisprudence, le devoir de représentation imposé au Syndicat consiste, notamment, en l'obligation de représenter ses membres lors de l'arbitrage des griefs découlant directement de l'application de la convention collective.

ARTICLE 3 Procédures et partage des responsabilités

Responsabilités du Syndicat

- 3.1 Lorsque naît un litige relativement à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, le Syndicat fait enquête. Pour ce faire, il rencontre les personnes concernées, rassemble l'information et tout document pertinent en lien avec le litige et s'assure de respecter les délais pour le dépôt d'un grief, le cas échéant.
- 3.2 En tout temps, le Syndicat peut faire appel aux ressources de la Fédération, notamment afin d'être conseillé sur la stratégie à adopter, la démarche à entreprendre ou pour obtenir un avis ou une opinion juridique concernant l'interprétation de la convention collective. Il peut également utiliser les différents outils que la Fédération met à sa disposition.
- 3.3 Lorsque le Syndicat juge, après enquête, qu'il est opportun de déposer un grief ou tout autre recours, celui-ci procède à la rédaction du grief ou du recours et il peut, au besoin, demander l'assistance de la conseillère ou du conseiller en relations de travail de la Fédération.
- 3.4 Dans la mesure du possible, le Syndicat tente de régler le litige dans le cadre des structures et des processus prévus à la convention collective, notamment par la rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS). À la demande du Syndicat, la conseillère ou le conseiller de la Fédération peut intervenir auprès de l'employeur pour tenter de régler le litige.
- 3.5 En tout temps, avec l'accord du membre lésé, le Syndicat peut tenter de négocier un règlement hors cour. Au besoin, il peut transférer le mandat de négocier un tel règlement, incluant la rédaction d'une transaction, à la conseillère ou au conseiller en

relations de travail de la Fédération en faisant une demande au Bureau exécutif de la FEC-CSQ.

3.6 Les recours pour lesquels le Syndicat a l'obligation légale d'assumer la représentation de ses membres devant les tribunaux sont uniquement ceux qui découlent directement de l'application de la convention collective, devant un arbitre de grief.

3.7 Pour tout autre litige concernant les lois, règlements ou régimes en lien avec les relations de travail, le Syndicat a la responsabilité d'informer ses membres de l'existence des différents régimes en place et les diriger au besoin vers les ressources-conseils appropriées, notamment sur les sujets suivants :

- le *Code du travail* ;
- la *Loi sur les normes du travail* ;
- le *Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)* ;
- le contrat d'assurance collective CSQ ;
- la *Loi de l'assurance emploi* ;
- la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)* ;
- le *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* ;
- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
- la *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- ainsi que toute autre loi, règlement ou régime en lien avec le droit du travail.

Pour des litiges découlant de ces différentes lois et régimes publics, le Syndicat n'a pas l'obligation d'assumer la représentation juridique de ses membres. Les membres devront entreprendre eux-mêmes les démarches auprès des instances appropriées, le cas échéant.

Le Syndicat peut consulter les personnes-ressources disponibles de la Fédération ou de la Centrale (CSQ), au besoin.

Responsabilités du membre

3.8 La personne salariée représentée par le Syndicat et la Fédération collabore à toutes les étapes de la conduite du recours.

Le Syndicat et la Fédération s'attendent notamment à ce qu'un membre :

- fournisse honnêtement à la personne mandatée au sein du Bureau exécutif du Syndicat dans ce dossier et au personnel-conseil de la Fédération et/ou de la Centrale toute l'information pertinente qui serait nécessaire à l'évaluation du dossier et à la conduite du recours ;
- fasse preuve de bonne foi dans la considération de toute proposition d'entente soumise, le cas échéant.

Responsabilités de la Fédération

- 3.9 Lorsque le Syndicat désire intenter des procédures devant un arbitre dans le cas des litiges prévus à l'article 3.6 de la présente politique, ce dernier en fait la demande à la Fédération. La conseillère ou le conseiller en relations de travail fait alors les démarches appropriées afin de fixer le grief à l'arbitrage selon la disponibilité des arbitres, des procureurs et des parties respectives.
- 3.10 Lorsque le grief est ainsi fixé au rôle d'arbitrage, la Fédération fournit au Syndicat les ressources juridiques appropriées pour la représentation du ou des membres devant les tribunaux d'arbitrage, et ce, en assumant les frais qui y sont associés. Ces ressources sont habituellement des procureurs de la CSQ.
- 3.11 Dès la fixation d'un grief à l'arbitrage, le Syndicat demeure responsable d'assurer le suivi de son dossier, d'informer le membre et de collaborer avec les ressources juridiques jusqu'à l'issue des procédures.
- 3.12 De concert avec le Syndicat et le procureur désigné pour la représentation d'un membre, la conseillère ou le conseiller en relations de travail de la FEC-CSQ :
- interprète la convention collective et les lois du travail et fournit des avis sur des questions soumises par le Syndicat ;
 - propose au Syndicat différents mécanismes de règlement du litige au besoin ;
 - évalue les possibilités de révision judiciaire d'une décision arbitrale.
- 3.13 Exceptionnellement, et à la suite de l'analyse par le Bureau exécutif de la Fédération, d'un dossier particulier, les ressources juridiques prévues à la clause 3.10 pourraient être accordées à un membre ou à un syndicat, pour des litiges découlant des lois ou régimes énumérés à la clause 3.7.

ARTICLE 4 Critères qui président à la soumission et au maintien des recours devant les tribunaux appropriés

- 4.1 Le Syndicat et la Fédération peuvent convenir de ne pas soumettre ou maintenir un recours, notamment pour l'un des motifs suivants :
- le recours est prescrit ;
 - le recours est non fondé en faits ou en droit ;
 - la preuve est insuffisante ou absente ;
 - le recours soulève un principe important, mais non appuyé sur des faits probants ou il est appuyé d'une argumentation faible ;
 - les correctifs demandés sont illusoires ou irréalisables et le fruit qu'on en retirerait ne serait qu'une répétition du texte de la convention collective ou des lois ;
 - le recours est déjà réglé en partie et s'il était jugé, il mettrait en danger la

portion déjà acquise ;

- le recours est réglé en partie et ses chances de réussite sont faibles ;
- le recours est réglé en partie et le règlement satisfait la ou les personnes visées par celui-ci ;
- le manque de collaboration d'un membre ou du Syndicat ;
- l'issue du recours ou son maintien pourrait entraîner un préjudice plus important pour l'intérêt collectif que le bénéfice individuel qu'on pourrait en retirer ;
- l'enquête menée conformément à une politique locale pour contrer le harcèlement ou les violences de tous types démontre que la mesure disciplinaire imposée par l'employeur à un membre est fondée.