



## **POLITIQUE de REPRÉSENTATION du SEUAT**

### **ENVERS SES MEMBRES IMPLIQUÉS**

- Dans des **RECOURS** découlant des lois sociales et du travail

**ET**

- Dans des **PROCÉDURES JUDICIAIRES** d'ordre civil ou pénal

## **INTRODUCTION**

Le SEUAT doit en vertu des dispositions du Code du Travail, défendre les salariés de l'unité d'accréditation qu'il représente dans l'exercice des droits qui découlent de la convention collective ou du Code du Travail.

Les statuts du SEUAT vont plus loin que cette stricte obligation légale. Ils stipulent en effet que le SEUAT a pour objectif de "promouvoir les intérêts professionnels, économiques, politiques et sociaux de ses membres" et qu'il doit "intervenir à tous les niveaux de prise de décisions qui peuvent affecter les intérêts de ses membres".

L'application quotidienne de la convention collective est assumée par les directrices ou les directeurs de district en collaboration avec les conseillers syndicaux sous le contrôle du conseil d'administration.

Des demandes d'aide pour exercer efficacement les droits et les recours individuels prévus dans des lois sociales et du travail sont souvent acheminées au SEUAT.

Des membres engagés dans des procédures judiciaires d'ordre civil ou pénal, suite à des problèmes qui ne sont pas reliés à l'application de la convention collective requièrent du SEUAT de l'aide financière pour couvrir une partie ou la totalité des frais qu'ils encourent.

De même, des membres aux prises avec des différends qui les opposent à l'assureur (SSQ) font appel au SEUAT pour être représentés et défrayer les coûts d'expertise médicale, si elle est nécessaire.

Chaque demande constitue un cas d'espèce et la frontière entre les demandes auxquelles nous accédons et celles que nous refusons est parfois difficile à tracer.

En se dotant d'une politique, il faut être conscient que cette politique devient une obligation contractuelle. D'autre part, le cas par cas peut équivaloir à une mauvaise politique contractuelle à long terme où la pratique aurait créé des obligations légales accessoires.

C'est pourquoi nous croyons que nous devons nous donner une politique sur l'assistance à fournir aux membres impliqués dans l'exercice de droits et recours prévus dans certaines lois ou engagés dans des procédures judiciaires.

Dans les cas de harcèlement sexuel, on doit se référer à notre politique pour contrer le harcèlement sexuel et à l'article 14-9.00 de la convention collective.

## **OBJECTIF DE LA POLITIQUE DE REPRÉSENTATION**

Cette politique établit des balises relatives aux éléments suivants:

- 1) Les situations concernées par la politique d'aide.
- 2) Les critères à utiliser pour évaluer la pertinence de l'aide.
- 3) Les démarches à effectuer et les conditions à exiger pour l'attribution de l'aide.

## POLITIQUE DE REPRÉSENTATION

### **1- AIDE DANS L'EXERCICE DES DROITS ET DES RECOURS ÉMANANT DES LOIS SOCIALES ET DU TRAVAIL**

#### **1-1 CHAMP D'APPLICATION**

Les principales Lois concernées sont le Code du travail, la Loi de l'instruction publique, la Loi sur la santé et sécurité au travail, la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, les diverses Lois sur les régimes de retraite, la Loi sur le régime des rentes du Québec, la Charte des droits et libertés, la Loi sur les normes du travail, la Loi sur l'assurance-chômage, etc.

#### **1-2 CRITÈRES D'ATTRIBUTION**

L'aide devrait être apportée lorsque:

- 1) Le recours semble bien fondé.
- 2) Le cas est susceptible d'avoir des répercussions significatives sur les conditions de travail ou de vie du membre ou d'un groupe important de membres.
- 3) Le cas présente une pertinence certaine eu égard aux enjeux et aux coûts impliqués.

### **2- AIDE LORS DE POURSUITES**

#### **2-1 AU CIVIL**

##### **2-1.1 UN MEMBRE POURSUIVI**

Un membre poursuivi peut être poursuivi en dommages par des parents, 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 fonctions, hors de l'exercice de ses fonctions, être d'ordre personnel entre les membres.

##### **A) Par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions**

L'article 5-12.00 de l'entente locale oblige une commission scolaire à prendre fait et cause pour l'enseignante et l'enseignant dans ce cas et à n'exercer aucune réclamation sauf s'il est reconnu responsable de négligence grossière ou faute lourde par un tribunal civil.

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

S'il estime, après étude des dossiers, que la responsabilité du membre a été engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qu'une commission scolaire ne veut pas prendre fait et cause pour le membre, il y aura lieu qu'il assume la défense du membre et qu'il fasse un grief de non respect de la clause 5-12.00. De plus, il pourra obliger la commission scolaire à respecter ses obligations par d'autres moyens tel l'appel en garantie.

Dans le cas où une commission scolaire prétendrait la faute lourde ou la négligence grave et que le SEUAT n'était pas d'accord, il y aurait lieu d'assumer la défense du membre et d'en faire payer le prix à la commission scolaire soit en devenant la mise en cause ou par d'autres moyens.

#### **B) Hors de l'exercice de ses fonctions**

Le SEUAT ne se reconnaît aucune responsabilité ni obligation lorsque des événements privés sont à l'origine de poursuites en dommage.

Exceptionnellement, il pourra fournir une assistance à un membre si après étude sérieuse, une poursuite affecte d'une façon significative la réputation de la profession enseignante ou la vie syndicale du SEUAT.

#### **C) Être d'ordre personnel entre les membres**

Les poursuites entre les membres du SEUAT sont exclues de notre politique d'assistance.

Cependant, si des poursuites en diffamation ou dommages surviennent entre nos membres, suite à des propos tenus ou des écrits diffusés et qu'après études sérieuses nous les jugions inconsidérés, il faudrait étudier la possibilité d'utiliser la procédure de grief pour forcer l'employeur à faire respecter les droits reconnus à chaque membre dans la convention collective par la Charte des droits à l'article 14-3.00.

### **2-1.2 UN MEMBRE QUI POURSUIT**

Un membre qui poursuit peut poursuivre au civil, des élèves, des parents, des membres d'une autre unité d'accréditation, des commissaires d'écoles, des médias, etc.

Le SEUAT peut décider d'assister un membre dans ces poursuites, si les cinq (5) éléments suivants sont présents:

1) Si l'incident a des effets certains sur l'emploi ou l'exercice des fonctions du membre.

- 2) Il s'est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- 3) La réputation de la profession enseignante ou de l'action syndicale est en cause.
- 4) Les faits reprochés sont vérifiables et d'une gravité qui ne fait pas de doute.
- 5) Le lien entre les faits et les préjudices subis sont assez évidents.

## **2-2 AU CRIMINEL**

Le SEUAT ne se reconnaît aucune obligation stricte, même accessoire à ses obligations de base, dans les cas de poursuites de ses membres au criminel.

S'il décide d'assister un membre, c'est sur la base des critères suivants seulement et à la condition qu'ils soient tous présents:

- 1) L'incident a des effets certains sur l'emploi ou l'exercice des fonctions du membre.
- 2) Il s'est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- 3) La réputation de la profession enseignante ou de l'action syndicale est en cause.
- 4) Il n'y a pas de motifs sérieux de douter de la bonne conduite de la personne concernée (imprudence téméraire, antécédents, témoignages accablants, etc).

## **3- AIDE FINANCIÈRE AUX MEMBRES EN ASSURANCE-SALAIRE LORS DU RECOURS À L'EXPERTISE MÉDICALE**

Il existe 3 situations où le SEUAT représente et assume les frais d'expertise médicale de ses membres en situation litigieuse avec l'employeur ou l'assureur SSQ.

1. Lors d'un litige survenu en vertu de 5-10.35 de l'entente nationale. *(en lien avec la Politique relative au dépôt et au suivi des griefs)*
2. Lors d'un refus de SSQ de verser une prestation d'indemnisation, suite à la demande d'un adhérent qui est au terme de l'écoulement des 104 semaines de prestations de l'entente nationale ou lorsque SSQ décide de ne plus indemniser un membre assuré, dont l'état de santé, de l'avis de son médecin traitant, ne lui permet toujours pas d'assurer sa charge de travail. Dans ce dernier cas, la personne assurée doit être en lien d'emploi.
3. Lors de l'annonce de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi suite à une invalidité. *(en lien avec*

*la Politique relative au dépôt et au suivi des griefs).*

Toutefois, malgré ce qui précède, lorsqu'un membre en assurance-salaire demandera l'aide du syndicat, la direction de district et la conseillère ou conseiller en relations de travail affecté au district, analyseront la pertinence et la nature du recours à mettre en œuvre ainsi que l'opportunité d'une expertise médicale à l'appui du recours, s'il y a lieu. Les cas, pour lesquels la direction de district et la conseillère ou le conseiller jugeront la représentation et le soutien syndical non appropriés, seront référés au conseil d'administration du SEUAT. Le conseil d'administration décidera, par résolution, de la suite à donner à la recommandation de la direction de district et de la conseillère ou du conseiller affecté au district.

Un membre qui verra sa demande de recours à une expertise médicale refusée par le CA pourra faire appel auprès de ce dernier.

Les frais d'expertise assumés par le SEUAT couvrent les honoraires des professionnels de la santé appelés à réaliser l'expertise et les frais de séjour et de déplacement, s'il y a lieu. Les tarifs applicables sont ceux de la politique de remboursement des dépenses en vigueur au SEUAT au moment de la demande.

## **4- LE CONTRÔLE DES DOSSIERS**

Lorsque le SEUAT va au-delà de ses strictes obligations et assiste un membre dans le cadre de sa politique de représentation et d'assistance, il est normal qu'en contre partie, il puisse exiger lors de chaque demande:

- 1) d'être impliqué dans le dossier dès le début de la cause;
- 2) d'obtenir une bonne collaboration du membre impliqué;
- 3) d'exercer un contrôle sur le choix des ressources les plus pertinentes;
- 4) de pouvoir décider des étapes à franchir dans le dossier;
- 5) de pouvoir se retirer du dossier lorsqu'il le juge bon.

En un mot, il doit garder le contrôle du dossier à partir du début de la cause jusqu'à la fin.

C'est le Conseil d'administration, dans le cadre de la politique de représentation et d'assistance qui doit prendre ultimement toutes les décisions relatives au traitement des cas qui relèvent de la dite politique. En cas d'urgence, le président peut prendre les décisions en concertation avec la direction du district, au nom du Conseil d'administration.