

POLITIQUE SUR L'ASSISTANCE

À FOURNIR AUX MEMBRES

adoptée par l'assemblée générale du 15 janvier 2003

- 1. Préambule;**
- 2. But de la politique;**
- 3. Admissibilité;**
- 4. Types de dossiers;**
- 5. Aide financière;**
- 6. Obligation légale du syndicat : le Code du travail et la convention collective;**
- 7. Dossiers admissibles :**
 - 7.1 recours découlant de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST);
 - 7.2 dossiers d'assurance longue durée;
 - 7.3 dossiers civils en défense;
 - 7.4 poursuites criminelles;
 - 7.5 dossiers relatifs à la retraite et au brevet.

1. Préambule

1. Le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) a l'obligation légale de représenter les membres de son unité d'accréditation dans les recours découlant du Code du travail et de l'application de la convention collective.
2. Par ailleurs, pour tous les autres recours où il n'a pas d'obligation légale, le SERL croit utile de se doter d'une politique de représentation qui établit les critères et les modes d'intervention.
3. Cette politique a l'avantage de créer une obligation contractuelle limitée en éliminant l'arbitraire d'une obligation contractuelle découlant de la pratique du cas par cas.

2. But de la politique

1. La présente politique vise à permettre au syndicat de soutenir ou d'assister ses membres dans les litiges qui ont une incidence sur leurs droits découlant de la convention collective.
2. La présente politique ne crée aucune obligation au syndicat dans des litiges purement privés ou dans les litiges opposant des membres entre eux.

3. Admissibilité

Pour pouvoir formuler une demande en vertu de la présente politique, toute personne doit :

- être membre du syndicat au moment de la demande ou l'avoir été pour la période qui a donné naissance au litige;
- démontrer qu'elle est partie à un litige qui a une incidence sur ses droits découlant de la convention collective.

4. Types de dossiers

Sept (7) catégories de dossiers peuvent faire l'objet d'une demande auprès du SERL :

- accident du travail et maladie professionnelle;
- les droits de refus en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST);
- les dossiers d'assurance longue durée;
- les dossiers civils en défense;

- les poursuites criminelles;
- les dossiers relatifs à la retraite;
- les dossiers relatifs au brevet.

5. Aide financière

1. L'aide financière aux membres s'applique, s'il y a lieu, uniquement aux frais d'avocats, aux frais juridiques et aux frais d'expertise.
2. Le montant alloué est établi en fonction de l'importance du dossier, du nombre de demandes et du budget annuel du poste budgétaire dédié.
3. Dans le cas de non-respect de l'article 5-12.00 de l'entente locale par l'employeur, entre le moment où le recours civil est initié et où la décision finale est rendue, le membre peut présenter une demande d'aide financière au syndicat.
Par la suite, dans le cas d'un remboursement par l'employeur, le membre devra rembourser au syndicat l'aide financière reçue par ce dernier.
4. Le montant maximum d'aide financière est fixé à 10 000 \$ pour l'ensemble d'un dossier.
5. Pour bénéficier de l'aide financière, le membre doit donner au syndicat accès à l'ensemble de son dossier et au suivi, le cas échéant, et cela, dans la mesure du possible.
6. Aucune somme ne sera versée à une personne admissible à l'aide juridique.
7. Pour les personnes qui détiennent une police d'assurance frais juridique, l'aide peut être disponible après l'épuisement du paiement par l'assureur.

6. Obligation légale du syndicat : le Code du travail et la convention collective

1. Le syndicat a un pouvoir exclusif de représentation en vertu du Code du travail; de ce fait, ce devoir de représentation ne fait pas partie de la présente politique, il n'est inclus qu'à titre d'information.
2. Le pouvoir exclusif reconnu au syndicat d'agir à titre de porte-parole des employées et des employés faisant partie de l'unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de toutes les salariées et de tous les salariés compris dans l'unité.
3. Le droit de déposer un grief est réservé au syndicat. La salariée ou le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage; le syndicat jouit d'une discrétion appréciable. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une

étude sérieuse du grief et de l'ensemble du dossier. Cette évaluation tient compte de l'importance du grief et des intérêts légitimes du syndicat.

4. La décision du syndicat d'intenter ou non un recours ne doit pas être abusive, arbitraire ou discriminatoire.
5. La représentation par le syndicat ne doit pas être apparente mais juste et réelle, faite avec intégrité et compétence.

7. Dossiers admissibles

7.1 recours découlant de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST);

1. Le syndicat offre le service de représentation par une conseillère ou un conseiller à son emploi.
2. Le conseil d'administration peut décider de référer le dossier à une représentante ou un représentant de l'extérieur.
3. Le syndicat ne paie pas les honoraires d'une représentante ou d'un représentant dont les services sont retenus par le membre.
4. Sur recommandation de sa conseillère ou de son conseiller, le syndicat peut défrayer les frais d'expertise médicale et de témoignage d'expert, conformément à l'article 5 relatif à l'aide financière de la présente politique.

7.2 dossiers d'assurance longue durée

Aucun service de soutien ou d'assistance n'est offert lorsque l'assurée ou l'assuré bénéficie de l'assurance depuis 5 ans.

Pour les membres qui se qualifient :

- le syndicat offre le service de représentation par une conseillère ou un conseiller à son emploi;
- le conseil d'administration peut décider de référer le dossier à un représentant de l'extérieur;
- le syndicat ne paie pas les honoraires d'une représentante ou d'un représentant dont les services sont retenus par le membre;
- sur recommandation de sa conseillère ou de son conseiller, le syndicat peut défrayer les frais d'expertise, conformément à l'article 5 relatif à l'aide financière de la présente politique.

7.3 dossiers civils en défense

1. Conformément à l'article 5-12.00 de la convention collective, l'employeur doit prendre fait et cause pour le membre dont la responsabilité est engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
2. En cas de non-respect par l'employeur, c'est le droit applicable en vertu de la convention collective qui trouve application.
3. Le SERL n'assume aucuns frais lorsque des événements d'ordre strictement privé sont à l'origine d'une poursuite en dommages.
4. Le SERL n'assume aucuns frais lorsque des événements donnent lieu à des poursuites entre un membre contre un ou plusieurs autres membres.
5. Le SERL prend fait et cause pour le membre du conseil d'administration dont la responsabilité est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre ledit membre aucune réclamation.

7.4 poursuites criminelles

1. Dans ce type de dossiers, c'est le lien qui existe entre les événements ayant donné lieu à une poursuite et l'exercice des fonctions du membre, de même que les conséquences de cette poursuite sur le lien d'emploi du membre qui guident le SERL dans l'octroi de l'aide financière.
2. Lorsque le conseil d'administration est d'avis qu'il y a relation entre l'exercice des fonctions et la poursuite et que la poursuite risque d'avoir des conséquences sur le lien d'emploi, il accorde l'aide conformément à l'article 5 relatif à l'aide financière de la présente politique.
3. Le SERL n'est pas tenu d'intervenir si le membre reconnaît sa culpabilité.

7.5 dossiers relatifs à la retraite et au brevet

Le SERL fournit les conseils et l'assistance auprès des organismes administratifs concernés.

Le syndicat fournit sur demande le service de représentation par une conseillère ou un conseiller à son emploi.