



Septembre 2014

Syndicat de l'enseignement du Grand-Portage (CSQ)

Politique de défense des membres

Adoptée en septembre 2014

Mise à jour en janvier 2022

Table des matières

Notes concernant la politique de défense des membres	4
Défense des membres poursuivis au civil et au criminel	5
Un membre qui mène des poursuites au civil contre un parent, une ou un élève ou toute autre intervenante ou tout autre intervenant du milieu de travail.....	8
Harcèlement ou menace d'un parent, d'une ou d'un élève ou de toute autre intervenante ou de tout autre intervenant du milieu de travail envers un membre	9
Mise en demeure.....	9
Plainte à la police contre une enseignante ou un enseignant pouvant mener à des accusations criminelles.....	10
Traitement des dossiers.....	10
Entrée en vigueur	10

Notes concernant la politique de défense des membres

- Une politique devient une obligation contractuelle qui doit être respectée pour tous les membres du Syndicat.
 - Donc, il serait important de mettre sur pied une politique officielle minimale pour :
 - a) limiter l'obligation contractuelle;
 - b) éliminer l'arbitraire;
 - c) contrer l'évolution de la jurisprudence concernant les obligations des syndicats;
 - d) contrer les effets du cas par cas (obligation contractuelle découlant de décisions concernant une cause).
 - La politique peut inclure ou non des sommes d'argent pour le soutien des membres, mais il n'y a pas d'obligation de le faire.
 - La politique peut prévoir que le soutien financier sera accordé après étude de cas.
 - Lorsqu'un membre est poursuivi au criminel, il n'y a pas d'obligation de payer ou de fournir un procureur.
-

Politique concernant la défense des membres poursuivis au civil et au criminel et autres interventions légales

Défense des membres poursuivis au civil et au criminel

Le Syndicat considère qu'il est pertinent d'établir officiellement les limites dans lesquelles il entend intervenir à l'occasion de poursuites au civil ou au criminel contre un de ses membres ou de poursuites au civil par un de ses membres.

La présente politique n'entraîne aucune obligation légale additionnelle de la part du Syndicat.

La présente politique vise à permettre au Syndicat de soutenir ses membres contre des arrestations ou accusations fondées sur des interprétations abusives du droit invoqué ou des faits allégués, sans engager la responsabilité et la réputation du Syndicat.

La présente politique s'applique en complément de la cause 5-12.01 qui prévoit que le centre de services scolaire s'engage fait et cause pour toute enseignante ou tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail et convient de n'exercer contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si le tribunal civil la ou le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

- A. Le Syndicat ne se reconnaît pas partie au litige d'aucune façon lorsqu'un membre est poursuivi au civil ou au criminel. Il apporte une aide minimale en fournissant l'information et les conseils appropriés.
- B. Le Syndicat intervient lorsque l'incident a des effets possibles sur l'emploi ou l'exercice des fonctions. Il intervient aussi lorsque l'incident s'est produit par le fait ou l'occasion du travail.
- C. Le Syndicat n'intervient pas lorsque la cause implique des membres les uns contre les autres.
- D. Le Syndicat assure le suivi du dossier en tout temps. Il fournit le support suivant :
 - 1- Des conseils préliminaires aux membres sur la nécessité d'une bonne défense et les conséquences d'un plaidoyer de culpabilité.

- 2- Toute personne peut formuler une demande d'aide en vertu de la présente politique aux conditions suivantes :
- Accepter d'être représentée par l'avocate ou l'avocat retenu par le Syndicat.
 - Autoriser l'avocate ou l'avocat désigné de communiquer au Conseil d'administration du Syndicat son évaluation du dossier au départ et à chaque étape de la procédure.
 - Le CFRS reçoit les demandes d'aide et, après analyse, fait une recommandation au Conseil d'administration du Syndicat qui prendra position sur l'acceptation de celles-ci.
 - Le Syndicat exclut automatiquement toute demande d'aide rétroactive.
 - Le Syndicat défraie 70 % des frais juridiques encourus, et ce, jusqu'à un maximum de 10 000 \$.

Exemples :

- Si frais encourus de 8 000 \$ - le Syndicat paie 70 % de 8 000 \$, soit 5 600 \$.
- Si frais encourus de 20 000 \$ - le Syndicat paie 10 000 \$.

Cette aide ne s'applique qu'aux tribunaux de première instance.

Exceptionnellement, sur recommandation des instances politiques [conseil d'administration et comité du fonds de résistance syndicale (FRS)], l'aide attribuée pourra, soit :

- dépasser le montant maximum de 10 000 \$,
- être assumée en totalité par le Syndicat,
- s'appliquer d'autres tribunaux que ceux de première instance.

- E. Toute somme déboursée par le Syndicat dans le cadre de la présente politique proviendra du Fonds de résistance syndicale.

F. Remboursements :

Le membre s'engage à effectuer certains remboursements aux conditions suivantes :

- 1- Le membre qui se reconnaîtrait coupable pendant le déroulement du processus judiciaire devra rembourser au Syndicat tous les frais réellement encourus.
- 2- Si le membre obtient un dédommagement, il s'engage à rembourser tous les frais encourus par le Syndicat dans le soutien de sa défense si tel dédommagement est suffisant pour couvrir les frais encourus par le Syndicat et les frais réels qu'il a dû personnellement engager pour sa propre défense.
- 3- Si ce dédommagement est insuffisant pour couvrir la somme des frais encourus par le Syndicat et réellement engagés par le membre dans sa propre défense, le dédommagement est réparti entre le Syndicat et le membre proportionnellement aux frais réellement engagés par l'un et l'autre.
- 4- Le remboursement au Syndicat doit s'effectuer dans les 30 jours de l'obtention d'un tel dédommagement.
- 5- Avant que les procédures ne soient entamées, une entente écrite devra intervenir entre le Syndicat et le membre concerné au sujet des modalités de remboursement mentionnées précédemment.

Un membre qui mène des poursuites au civil contre un parent, une ou un élève ou toute autre intervenante ou tout autre intervenant du milieu de travail

- A. Le Syndicat ne se reconnaît pas partie dans la cause.
- B. Le Syndicat priorise les dispositions prévues à la convention collective en s'assurant que le centre de services scolaire assume pleinement ses responsabilités d'employeur.
- C. Le Syndicat assiste un membre dans ces poursuites si les cinq éléments suivants sont présents:
 - 1- si l'incident a des effets certains sur le lien d'emploi ou l'exercice de ses fonctions;
 - 2- s'il est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions;
 - 3- si la réputation de l'enseignante ou de l'enseignant de la profession enseignante ou de l'organisation syndicale est en cause;
 - 4- si les faits reprochés sont vérifiables et d'une gravité qui ne fait pas de doute;
 - 5- si le lien entre les faits et les préjudices subis est assez évident et que l'analyse du dossier permet de croire de façon raisonnable que la poursuite puisse être accueillie.
- D. Toute personne peut formuler une demande d'aide au CFRS en vertu de la présente politique selon les modalités prévues au paragraphe D du point concernant la défense d'un membre suivi au civil ou au criminel.

Harcèlement ou menace d'un parent, d'une ou d'un élève ou de toute autre intervenante ou de tout autre intervenant du milieu de travail envers un membre

- A. Le Syndicat informe l'enseignante ou l'enseignant victime de harcèlement de ses droits et des démarches possibles d'intervention.
- B. Le Syndicat priorise les dispositions prévues la convention collective en s'assurant que le centre de services scolaire assume pleinement ses responsabilités d'employeur.
- C. Le Syndicat procède à une analyse de la situation et détermine les actions à mener s'il y a lieu.
- D. Le Syndicat réagit rapidement afin que le préjudice cesse.

Mise en demeure

- A. Le Syndicat voit à ce que le centre de services scolaire assume son rôle et ses responsabilités, comme le prévoit la convention collective, lorsqu'une enseignante ou un enseignant est victime de préjudice lié à l'exercice de son travail. Le centre de services scolaire a le devoir, lorsque la situation l'exige, de procéder elle-même à l'envoi d'une mise en demeure afin de protéger l'intégrité de ses employées et employés.
- B. Le Syndicat étudie la pertinence de faire parvenir lui-même une mise en demeure lorsque le centre de services scolaire refuse de le faire ou pour toute autre situation mettant en cause l'intégrité d'un membre du Syndicat.

Plainte à la police contre une enseignante ou un enseignant pouvant mener à des accusations criminelles

- A. Le Syndicat souhaite limiter les risques lorsqu'une enseignante ou un enseignant doit être convoqué pour une enquête policière la concernant, car, tout ce qui peut être dit à la police lors d'un processus d'enquête peut être retenu et utilisé contre la personne lors d'un procès. Le Syndicat rappelle et suggère qu'il est possible de refuser de répondre aux questions de la police, car c'est un droit.

- B. Le Syndicat invite tout membre qui fait l'objet d'une plainte à la police à communiquer avec les conseillers du Syndicat. Lorsque le Syndicat est avisé qu'une plainte officielle contre un de ses membres est déposée à la police et que l'enquête exige le témoignage de celui-ci, il offre les services juridiques d'une procureure ou d'un procureur de son choix avant toute rencontre avec la police. Le Syndicat décide des modalités et assume ces frais.

Traitement des dossiers

Dans tous les cas, l'obligation légale du Syndicat est limitée à la seule défense par voie de grief du 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.

Le Syndicat traite tous les dossiers de bonne foi, sans discrimination et en toute impartialité. Le Conseil d'administration est en tout responsable du suivi des dossiers.

Entrée en vigueur

La présente politique entrera en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.