

# ***POLITIQUE D'INTERVENTION JURIDIQUE***

**SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN  
CÉGEP FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU**

**PRÉSENTÉE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE  
SOUTIEN DU CÉGEP FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU  
LE 11 OCTOBRE 2000**

**SEPTEMBRE 2000**

## 1.0 DÉCLARATION DE PRINCIPES

Le Syndicat du personnel de soutien du cégep François-Xavier-Garneau a la ferme intention d'assurer la défense de ses membres dans les limites de ses moyens financiers et dans le respect des pouvoirs statutaires de ses instances, de ses obligations légales et de ses politiques.

## 2.0 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 à chacune et à chacun des salarié-e-s qu'elle représente **sans** avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé-e, 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 forme de quatre prohibitions :

Le Syndicat ne doit pas :

1. Agir de mauvaise foi ;
2. Agir de façon arbitraire ;
3. Agir de manière discriminatoire ;
4. Faire preuve de négligence grave.

et cela à l'égard de tous les salarié-e-s compris dans l'unité de négociation qu'il représente, peu importe qu'ils soient **membres ou non**.

Le Conseil exécutif ne pourra prendre la décision de cesser une procédure en cours ou refuser d'entreprendre une procédure qu'après avoir reçu avis en ce sens et après mûres délibérations.

## 3.0 OBLIGATIONS EN DEHORS DU CHAMP DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### 3.1 Critères d'intervention

Pour toute intervention décrite à la section 3.2, il faut que l'incident soit lié à l'emploi ou à l'exercice des fonctions et que l'incident se soit produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. Ces deux critères ne s'appliquent pas séparément et sont impératifs pour que le Syndicat du personnel de soutien intervienne selon les modalités et conditions ci-après.

## 3.2 Types d'intervention

### 3.2.1 Tribunaux administratifs

Même s'il n'est pas partie au litige, le Syndicat du personnel de soutien assume la défense de ses membres de la même façon et selon les mêmes règles qu'il l'assume dans ses obligations légales décrites à la présente Politique.

### 3.2.2 Tribunaux civils

Un membre qui poursuit peut poursuivre au civil, des élèves, des parents, des membres d'une autre unité de négociation, des administrateurs de collèges, des médias, etc.

Le Syndicat du personnel de soutien assiste un membre dans ces poursuites, si les six 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 du salarié-e 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 ;
6. Si la poursuite contribue à accroître l'efficacité de l'action syndicale.

Cependant, sauf dans le cas où la personne reconnaît sa culpabilité, lorsque la procédure de grief n'est pas applicable, le Conseil exécutif, après mûres délibérations, peut décider d'assister un salarié-e qui entreprend des procédures civiles dans le cadre des droits prévus à la convention collective et ce, en conformité avec la présente Politique.

### 3.2.3 Tribunaux criminels

Après étude de la cause et l'avis de sa conseillère ou de son conseiller juridique, le Conseil exécutif du Syndicat du personnel de soutien décidera s'il assume ou non la défense dans le respect des règles concernant le remboursement prévu ci-après. Cependant, le Syndicat du personnel de soutien n'est pas tenu d'intervenir si la personne reconnaît sa culpabilité.

### 3.2.4 Poursuite pénale

Le Syndicat du personnel de soutien assumera la défense et les amendes encourues par une poursuite pénale pour des gestes préalablement autorisés par le Conseil exécutif du Syndicat du personnel de soutien.

### **3.3. Conditions d'intervention**

Dans tous les cas d'intervention énumérés à la section 3.2, le Syndicat du personnel de soutien choisit les intervenant-e-s. Le membre qui préfère choisir ses intervenant-e-s assumera la totalité des honoraires, déboursés et frais engendrés par le dossier.

Le Syndicat du personnel de soutien n'intervient pas lorsque la cause implique des membres les uns contre les autres.

### **4.0 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

Dans tous les cas prévus à la section 3.2, le Conseil exécutif du Syndicat du personnel de soutien pourra mettre fin en tout temps à l'assistance financière pour la représentation d'un de ses membres dans le respect de ses obligations légales décrites à la présente Politique.

Sur l'avis de sa conseillère ou de son conseiller, le Conseil exécutif du Syndicat du personnel de soutien peut demander une révision judiciaire d'une décision rendue.

La personne reconnue coupable d'une accusation criminelle devra rembourser au Syndicat du personnel de soutien la totalité des frais assumés par celui-ci.

Sous réserve des prescriptions prévues à la convention collective et à la Loi, un membre peut demander au Conseil exécutif de réviser une décision, de ne pas initier ou de cesser une procédure.

Le Syndicat du personnel de soutien assure le suivi et le contrôle du dossier.

### **5.0 ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente Politique s'appliquera dès son adoption par l'assemblée générale pour tout incident s'étant produit après cette date d'adoption.

**Adoptée par l'Assemblée générale du Syndicat du personnel  
du Cégep François-Xavier-Garneau le 11 octobre 2000.**