



ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS (CSQ)

ᐃᐅᐅ ᑕᐢᑦᑲᑲᑦᑲᑦ ᐱᑦᑲᑦᑲᑦ ᑲᑲᑦᑲᑦᑲᑦᑲᑦ

ASSOCIATION OF EMPLOYEES OF NORTHERN QUEBEC

ᑲ ᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲᑲ ᑲᑲᑲᑲᑲᑲ ᐃᐅᐅ

**Politique de défense des droits des personnes salariées
représentées par l'AENQ**

Version mise à jour le 26 août 2022

Politique de défense des droits des personnes salariées représentés par l'AENQ

1- Principes généraux

L'AENQ a la ferme intention d'assurer la meilleure défense des personnes salariées qu'elle représente 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.

L'AENQ a l'obligation légale, en vertu des dispositions du *Code du travail*, de défendre les personnes salariées des unités d'accréditation qu'elle représente dans l'exercice des droits qui découlent de la convention collective, *du Code canadien du travail* ou du *Code du travail*.

Les statuts et règlements de l'AENQ vont plus loin que cette stricte obligation légale en stipulant que l'AENQ a pour but : « (...) la défense et la promotion des intérêts professionnels, économiques et sociaux de ses membres, la négociation et l'application de conventions collectives, et ce, dans le contexte des particularités des milieux autochtones y compris celui découlant de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. »

Il est certain que la défense des personnes salariées dans le cadre de l'application de la convention collective implique des frais importants pour l'AENQ, mais ces frais sont justifiés. L'AENQ continuera d'assumer la représentation des personnes salariées devant le tribunal approprié lorsqu'il existe une apparence de droit, et ce, à l'intérieur du cadre de l'application de la convention collective.

Cependant, il peut arriver que des personnes salariées soient engagées dans des procédures judiciaires à l'extérieur du cadre de la convention collective, telles que des procédures administratives, civiles ou criminelles. Ces personnes salariées engagées dans de telles procédures peuvent requérir une aide financière de l'AENQ.

Il peut aussi arriver que l'utilisation des services d'un expert puisse s'avérer opportun dans un dossier. Ces personnes salariées souhaitant faire appel à un expert peuvent aussi requérir une aide financière de l'AENQ.

Les ressources humaines et financières à la disposition de l'AENQ sont limitées. L'AENQ financera donc, à même un fonds spécial, les frais légaux de représentation des personnes salariées visées en dehors du cadre de la convention collective et ce, dans le respect des barèmes ci-après décrits.

2- Critères d'admissibilité

A. Lors de conflits hors du cadre de l'application de la convention collective

Le Comité exécutif doit considérer les éléments suivants lorsqu'il doit prendre la décision de financer ou non les frais légaux d'un membre :

- l'incident est lié à l'emploi ou aux fonctions de la personne salariée;
- l'incident s'est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice des fonctions de la personne salariée;
- la personne salariée fait une réclamation découlant d'un conflit avec sous-traitant (ex : transporteur aérien, entrepôt) pour des frais remboursés par l'employeur en vertu de la convention;
- les conséquences potentielles de l'incident sur le lien d'emploi de la personne salariée;
- les retombées positives sur l'ensemble des personnes salariées de l'unité d'accréditation;
- le degré de responsabilité de la personne salariée;
- les conséquences économiques potentielles pour la personne salariée;
- les antécédents pertinents de la personne salariée concernée;
- le respect des dispositions des sections 4, 5 et 6 de la présente politique;
- la possibilité d'un « coup monté » ou d'un « complot » contre la personne salariée.

B. Lors de l'utilisation des services d'un expert, dans le cadre d'un recours prévu à la convention collective ou d'un recours en dehors du cadre de la convention collective

Par frais d'experts, on entend les frais encourus par l'utilisation des services professionnels d'un médecin, d'un avocat spécialisé dans un domaine autre que le droit du travail (immigration, fiscalité, ...), d'un comptable ou de tout autre spécialiste offrant des services qui ne sont habituellement pas fournis par l'AENQ.

Bien que l'AENQ ne soit jamais obligée de faire appel à un expert dans la conduite d'un dossier, elle peut parfois y avoir recours et en assumer une partie ou la totalité des frais afférents. Toutefois, l'AENQ n'assume jamais les frais de plus d'un expert par spécialité pour un même dossier.

Le Comité exécutif doit considérer les éléments suivants lorsqu'il doit prendre la décision de financer ou non les frais d'expert dans le dossier d'un membre:

- la nécessité d'un expert afin d'évaluer les chances de succès d'un dossier;
- la nécessité d'un expert afin de faire une preuve satisfaisante;
- les retombées positives sur l'ensemble des personnes salariées de l'unité d'accréditation;
- le respect des dispositions des sections 4, 5 et 6 de la présente politique.

Pour être considérée par le Comité exécutif, une demande doit comporter toutes les informations nécessaires à la prise de décision : soit un résumé des motifs à l'appui de la demande et une estimation des coûts d'expertise.

3- Types d'interventions

L'AENQ n'assumera aucun frais et n'offrira aucun soutien lorsque les incidents n'ont aucun lien avec l'exercice des fonctions reliées au travail de la personne salariée ou la convention et/ou si les événements à l'origine de poursuites sont strictement à caractère personnel.

A. Commissions ou tribunaux administratifs (hors du cadre de l'application de la convention collective)

Même si l'AENQ n'est pas partie au litige, elle assume, lorsque l'on lui demande, la défense d'une personne salariée d'une de ses unités d'accréditation après que le Comité exécutif en ait décidé ainsi et ce, en fonction des critères établis à la section 2 de la présente politique. Le Comité exécutif peut décider d'assister une personne salariée qui entreprend des procédures hors du cadre des droits prévus à la convention collective et ce, en conformité avec la présente politique.

Cependant, l'ensemble des dossiers d'accidents du travail ou de maladies professionnelles seront assumés par l'AENQ sauf lorsqu'une décision du Comité exécutif en décide autrement, suite à la prise en compte des critères d'admissibilités de la section 2 de la présente politique.

B. Poursuites civiles

Poursuite contre une personne salariée

En vertu de certaines conventions collectives, l'employeur doit prendre fait et cause de la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Si l'employeur prend fait et cause, l'AENQ, après que le Comité exécutif en ait décidé ainsi, peut prendre les moyens légaux nécessaires pour s'assurer qu'il respecte son engagement et qu'il l'assume correctement.

Poursuite par la personne salariée

Lorsque la procédure de grief n'est pas applicable, le Comité exécutif peut décider d'assister une personne salariée qui entreprend des procédures civiles reliées à l'exercice de ses fonctions. Le Comité exécutif peut d'offrir un soutien financier à une personne salariée qui consulte un avocat (première consultation) et/ou l'envoi d'une mise en demeure et/ou les frais judiciaires des petites créances.

Poursuite d'ordre personnel entre les personnes salariées

L'AENQ ne s'implique pas dans les poursuites civiles entre deux personnes salariées.

Dans tous les cas de poursuite civile, il est entendu que l'AENQ ne paiera aucun frais relié à la condamnation d'une personne salariée par un tribunal.

C. Poursuites criminelles

Les parties en litige étant la couronne et la personne salariée, l'AENQ n'a aucune obligation stricte dans un procès au criminel.

L'AENQ peut s'impliquer, partiellement ou complètement, si et seulement si le Comité exécutif estime, après étude du dossier, que la responsabilité est engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions de personnes salariées ou si elle est liée à l'emploi ou aux fonctions de la personne salariée.

L'AENQ rend une décision à la suite de l'étude de la cause et à l'avis de son personnel conseil. Le Comité exécutif décide ensuite s'il assume ou non la défense de la personne salariée et ce, conformément à la présente politique.

L'AENQ ne paiera d'amendes en aucun cas pour des personnes salariées reconnues coupables par un tribunal criminel.

L'AENQ n'intervient pas lorsqu'une personne salariée reconnaît sa culpabilité.

4- Dispositions générales

Dans tous les cas prévus à la section 3 de la présente politique, le Comité exécutif de l'AENQ peut mettre fin à l'assistance financière et ce, en tout temps.

Une personne salariée peut demander un premier entretien avec le Comité exécutif avant une prise de décision relative à la défense de ses droits et un second pour demander la révision d'une décision rendue à l'effet de ne pas initier ou de cesser une procédure. Selon la volonté du Comité exécutif, cet entretien peut être téléphonique.

Lorsqu'il décide de ne pas assumer la défense d'une personne salariée, le Comité exécutif demande la recommandation écrite d'une personne ressource en la matière.

Le fait de déclarer une personne salariée admissible à un soutien dans le cadre de cette politique n'entraîne aucune obligation de maintenir ce soutien jusqu'à la conclusion de la cause.

5- Contrôle du dossier

Dans tous les cas où l'AENQ assume des frais, l'Association s'assure de garder le contrôle du dossier, notamment en :

- exerçant son pouvoir de décision et de surveillance;
- s'assurant la collaboration de la personne salariée impliquée;
- choisissant la personne-ressource ou le procureur ou en acceptant par écrit le choix de la personne salariée;
- évaluant périodiquement le dossier et son évolution.

6- Modalités du soutien

Dans tous les cas, la personne salariée doit signer une entente avec l'AENQ.

Une personne salariée qui a trompé l'AENQ sur son implication dans une cause ou qui a volontairement caché des faits pertinents à cette cause devra rembourser tous les frais réellement encourus par l'AENQ.

L'AENQ ne rembourse aucune perte de traitement à la personne salariée impliquée dans des procédures visées par la présente politique.

Lorsque l'AENQ accepte de soutenir une personne salariée :

- le soutien financier se limite à un pourcentage maximum de 80% des frais légaux et 100 % des frais de subsistance et de déplacement (selon la politique en vigueur à l'AENQ), jusqu'à un maximum de 10 000 \$. Cependant, dans le cas de l'utilisation des services d'un expert, dans le cadre d'un recours où le syndicat s'implique (expertise et/ou témoignage), le soutien financier est assumé à 100 %;
- l'AENQ peut avancer les frais légaux dans les limites fixées à l'alinéa précédent. Les termes et conditions du remboursement de l'avance seront inclus dans l'entente;
- le soutien financier de l'AENQ pour un pourcentage supérieur à 80 % ou pour un montant supérieur à 10 000 \$ pourra être accordé par le Comité exécutif dans des circonstances exceptionnelles.