

POLITIQUES ET RÈGLEMENTS

DU

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT VAL-MASKA



4310, boulevard Laurier Est
Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 2B9
Téléphone : (450) 799-2690
Courriel : info@sevm.ca

(Mise à jour mars 2021)



TABLE DES MATIÈRES

1.0 LE CONSEIL EXÉCUTIF	6
1.1 INDEMNITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF	6
1.2 LIBÉRATION AU POSTE DE LA PRÉSIDENTE	6
1.3 INDEMNITÉS AU POSTE DE LA PRÉSIDENTE.....	6
1.4 LIBÉRATION AU POSTE DE LA VICE-PRÉSIDENTE	6
1.5 INDEMNITÉS AU POSTE DE LA VICE-PRÉSIDENTE	6
1.6 PARTICIPATION AUX INSTANCES.....	7
1.7 POLITIQUE CONCERNANT L'EXERCICE DES MANDATS SYNDICAUX À L'EXTÉRIEUR DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL.....	7
1.8 POLITIQUE CONCERNANT L'EXERCICE DES MANDATS SYNDICAUX LORS DE CONGÉS SANS TRAITEMENT À TEMPS PARTIEL.....	7
1.9 DE MODIFIER LE RÈGLEMENT COMME SUIT :	7
1.10 LIBÉRATION SYNDICALE POUR LES MEMBRES DU CONSEIL GÉNÉRAL DU SEVM.....	8
1.11 POLITIQUE D'ABSENCE ET D'INVALIDITÉ DU CONSEIL EXÉCUTIF	8
1.12 POLITIQUE SUR LES PLANS DE TRANSITION	8
2.0 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES	10
2.1 FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	10
2.2 FRAIS DE TRANSPORT	10
2.3 FRAIS DE REPAS.....	10
2.4 FRAIS DE CHAMBRE	11
2.5 FRAIS DE GARDIENNAGE.....	11
2.6 FRAIS RELIÉS À LA PARTICIPATION AU CONGRÈS DE LA CSQ.....	11
2.7 MODALITÉS DE REMBOURSEMENT	11
2.8 FRAIS RELIÉS À LA FORMATION SUR LA PRÉPARATION À LA RETRAITE DE L'AREQ.....	12
3.0 SÉLECTION DES MEMBRES DU CONGRÈS	12
4.0 FONDS DE RÉSISTANCE SYNDICALE (FRS)	12
4.1 CONSTITUTION DU FONDS	12
4.2 RÈGLEMENTS.....	13
5.0 RÈGLEMENT RELATIF À L'USAGE DU TABAC ET DU CANNABIS	13
5.1 DANS LES BUREAUX DU SYNDICAT	13
6.0 ADMINISTRATION	13
6.1 ASSURANCE-SALAIRE DES LIBÉRÉS POLITIQUES	13
6.2 ASSUJETTISSEMENT DES LIBÉRÉS POLITIQUES AUX RÉGIMES DE RETRAITE (RRE OU RREGOP)	14
6.3 FONDS DE RÉSERVE (CONGRÈS CSQ)	14
6.4 FONDS DE RÉSERVE (DÉFENSE JURIDIQUE).....	14
ADMINISTRATION DU FONDS.....	15
7.0 POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT SEXUEL	15
7.1 OBJECTIFS.....	15
7.2 PRINCIPES.....	15
7.3 CHAMP D'APPLICATION	16
7.4 DÉFINITION	16
7.5 MISE EN APPLICATION	17
7.5.1 <i>Nomination d'une responsable</i>	17
7.5.2 <i>Composition du comité</i>	17
7.5.3 <i>Traitement de la plainte</i>	18
7.5.4 <i>Mandat du syndicat</i>	18



7.5.6 Conclusion	18
8.0 POLITIQUES CONTRE LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL.....	19
8.1 BUT	19
8.2 CHAMP D'APPLICATION	19
8.3 DÉFINITION	19
8.4 ENGAGEMENT DU SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT VAL-MASKA	19
8.5 DROITS ET RESPONSABILITÉS	20
8.6 DROITS ET RESPONSABILITÉS DES GESTIONNAIRES	21
8.7 NOMINATION ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE CHARGÉE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	21
8.8 NOMINATION ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DU COMITÉ SPÉCIAL DES PLAINTES	22
8.9 PROCÉDURE D'ENQUÊTE À LA SUITE D'UNE PLAINTÉ	22
8.10 MANDAT DU SYNDICAT.....	23
8.11 MESURES D'URGENCE	23
8.12 AUTRES RECOURS	24
8.13 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE.....	24
POLITIQUE DE SERVICES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	25
1. INTRODUCTION	25
2. SERVICES EN LIEN AVEC LA RETRAITE.....	25
2.1 Nature des services.....	25
2.2 Services offerts	25
2.3 Principes	26
3. SERVICES EN LIEN AVEC LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	26
3.1 NATURE DES SERVICES	26
3.2 SERVICES OFFERTS	26
3.3 PRINCIPES	27
4. SERVICES EN LIEN AVEC L'INVALIDITÉ	27
4.1 NATURE DES SERVICES	27
4.2 SERVICES OFFERTS	28
4.3 PRINCIPES	28
5. SERVICES EN LIEN AVEC L'ASSURANCE-EMPLOI	28
5.1 NATURE DES SERVICES	28
5.2 SERVICES OFFERTS	29
5.3 PRINCIPES	29
6. SERVICES EN LIEN AVEC LES DROITS PARENTAUX	29
6.1 NATURE DES SERVICES	29
6.2 SERVICES OFFERTS	30
6.3 PRINCIPES	30
7. SERVICES EN LIEN AVEC LES AUTRES LOIS	30
7.1 NATURE DES SERVICES	30
7.2 SERVICES OFFERTS	31
POLITIQUE RELATIVE AUX POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL	32
PRÉAMBULE	32



1. OBJETS DE LA POLITIQUE	33
2. ADMISSIBILITÉ	33
3. CRITÈRES D'INTERVENTION.....	33
4. POURSUITE AU CIVIL.....	34
A) UN MEMBRE OU UNE PERSONNE, QUI FAIT PARTIE DE SON UNITÉ D'ACCREDITATION, QUI EST POURSUIVI.	34
1. <i>Par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.....</i>	34
2. <i>Hors de l'exercice de ses fonctions</i>	35
3. <i>Entre lui-même et un autre membre ou une autre personne qui fait partie de son unité d'accréditation.....</i>	35
B) UN MEMBRE OU UNE PERSONNE, QUI FAIT PARTIE DE SON UNITÉ D'ACCREDITATION, QUI POURSUIT	35
5. POURSUITE AU CRIMINEL	36
6. DEMANDE D'AIDE.....	36
7. REMBOURSEMENT.....	37
8. CONTRÔLE DES DOSSIERS	38
9. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	38
POLITIQUE D'APPUI FINANCIERS NON SYNDICAUX	39
1. OBJECTIF :	39
2. APPLICATION :	39
ANNEXE 1.....	40
ANNEXE 2.....	41
ANNEXE 3.....	42
ANNEXE 4.....	44
ANNEXE 5.....	46



1.0 LE CONSEIL EXÉCUTIF

1.1 Indemnités des membres du Conseil exécutif

Secrétariat-Trésorerie : 9 % * échelonné sur douze (12) versements mensuels.
Conseillère ou conseiller : 6 % * échelonné sur douze (12) versements mensuels.

* Le pourcentage se calcule à partir du maximum de l'échelle salariale prévue à la clause 6-5.03 de la convention collective nationale des enseignantes et enseignants.

(Décision du Conseil exécutif du 6 novembre 2012)

1.2 Libération au poste de la présidence

À compter de l'année scolaire 2002-2003, la libération au poste de la présidence est de cent (100 %) pourcent de la tâche d'enseignement.

(Décision du Conseil général le 3 septembre 2002)

1.3 Supplément salarial au poste de la présidence

Qu'un supplément salarial au poste de la présidence soit établi à vingt-deux pourcent (22%) du maximum de l'échelle salariale unique de traitement annuel applicable, en supplément de son salaire dans l'enseignement. Que le supplément salarial soit versé en douze versements mensuels.

(Décision du Conseil exécutif le 23 mars 2021)

1.4 Libération au poste de la vice-présidence

À compter de l'année 2002-2003, la libération au poste de la vice-présidence est de cent (100 %) pourcent de la tâche d'enseignement.

(Décision du Conseil général le 17 novembre 2009)

1.5 Supplément salarial au poste de la vice-présidence

Qu'un supplément salarial au poste de la vice-présidence soit établi vingt pourcent (20%) du maximum de l'échelle salariale unique de traitement annuel applicable, en supplément de son salaire dans l'enseignement. Que le supplément salarial soit versé en douze versements mensuels.

(Décision du Conseil exécutif le 23 mars 2021)



1.6 Participation aux instances

Que tout membre du conseil exécutif ait la disponibilité pour assister aux réunions d'instances politiques du SEVM, à moins de circonstances exceptionnelles.

(Décision du Conseil exécutif des 26 et 27 août 1986)

1.7 Politique concernant l'exercice des mandats syndicaux à l'extérieur de la semaine normale de travail

Que la participation à une session syndicale autorisée par le syndicat et se tenant en dehors de l'année régulière de travail (200 jours prévus au calendrier scolaire) donne droit à une compensation égale en temps devant être prise à l'intérieur de l'année scolaire pendant laquelle la session a eu lieu. À défaut, telle compensation est monnayée suivant le salaire de l'enseignante et de l'enseignant à raison de 1/200^e par jour.

(Décision du Conseil exécutif du 6 novembre 2012)

1.8 Politique concernant l'exercice des mandats syndicaux lors de congés sans traitement à temps partiel

Qu'une compensation pour l'exercice de mandats syndicaux effectués lors d'un congé sans traitement à temps partiel soit versée aux membres concernés sous forme de reprise de temps au cours de l'année scolaire en cours, et ce, proportionnellement à la durée des mandats lors de ces journées, et, qu'à défaut, la compensation soit versée en argent.

Que la compensation en argent découlant de l'exercice de mandats syndicaux lors d'un congé sans traitement à temps partiel soit calculée à raison de 1/200^e par jour, et ce, proportionnellement à la durée des mandats lors de ces journées.

(Décision du Conseil exécutif du 16 octobre 2018)

1.9 De modifier le règlement comme suit :

Ajouter :

Dans le cas où un membre est mandaté pour participer à une session autorisée par le Syndicat, et que celui-ci doit accomplir des tâches de nature différente pour lesquelles il est libéré lors de la ou des journées de session, qu'une compensation en temps soit accordée devant être prise la journée précédant une telle session ou la journée ouvrable suivant une telle session.

(Décision du Conseil exécutif du 20 février 2001)



1.10 Libération syndicale pour les membres du Conseil Général du SEVM

Pour favoriser la participation aux réunions, les membres du Conseil général soient dégagés de l'enseignement pour le temps requis afin d'assurer la participation aux réunions et un temps raisonnable pour souper et se déplacer.

(Décision du Conseil exécutif du 1er mai 2001)

1.11 Politique d'absence et d'invalidité du Conseil exécutif

Si un membre non-libéré devient invalide pour plus d'un mois, son indemnité octroyée par le syndicat lui est versée pour le mois en cours de son début d'invalidité et le suivant. Le tout étant effectif à partir de la date de cette décision.

(Décision du Conseil exécutif du 13 janvier 2015)

1.12 Politique sur les plans de transition

La présente politique s'applique à toutes les fonctions élues pour des postes libérés au conseil exécutif du Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

Principes et fondements

- 1) Aucun plan de transition ne peut être imposé à quiconque. Toutefois, les personnes qui s'y engagent doivent le faire de bonne foi en respectant leur partenaire, leur emploi du temps et garder à l'esprit qu'il s'agit de l'intérêt des membres;
- 2) Le plan de transition doit être centré sur les fonctions que la nouvelle personne occupera;
- 3) La première personne à qui un plan peut être demandé doit d'abord être la personne qui quitte ses fonctions¹. Cependant, on ne peut lui imposer d'assumer cette transition. Dans une telle situation, le Conseil exécutif du SEVM pourrait déployer des mesures alternatives afin de répondre aux besoins de la personne qui occupe de nouvelles fonctions à ce même conseil;
- 4) Durées maximales des plans de transition :
 - Présidence : 40 jours ouvrables, consécutifs ou non.
 - Vice-présidence : 40 jours ouvrables, consécutifs ou non.
- 5) Pour tenir compte des situations imprévues, le Conseil exécutif du SEVM peut autoriser une prolongation de la durée du plan ;

¹ En excluant une personne qui aurait, par une décision du Conseil exécutif, été exclue du Conseil exécutif du SEVM.



Modalités d'élaboration, d'adoption et de reddition de compte des plans de transition

- 1) La personne qui occupait les fonctions pourra élaborer un canevas de base du plan de transition envisagé, notamment en fonction des tâches qu'il contiendra et des durées prévisibles pour exécuter celles-ci. Ce plan de base pourra ensuite être ajusté avec la collaboration de la personne qui en bénéficiera;
- 2) À l'intérieur des balises établies par la présente politique, le contenu du plan (les différentes tâches pour lesquelles une transition est nécessaire de même que la durée totale du plan) devra être adopté par le Conseil exécutif avant le début de son application;
- 3) Dans le cas où la personne qui quitte exécute le plan de transition sur son temps personnel, celle-ci a droit à une rémunération équivalant à 1/200^e du salaire annuel de son échelon² au moment d'effectuer la transition, par journée complète. Dans le cas de demi-journées, cette rémunération est ajustée à 1/400^e du traitement annuel par demi-journée travaillée.
- 4) Dans les cas où la personne qui quitte doit bénéficier de journées de libérations occasionnelles pour exécuter le plan de transition, aucune autre indemnisation, hormis celles prévues au régime de remboursement des dépenses, ne sera accordée pendant ces journées de libération;
- 5) Les suppléments salariaux versés par le SEVM ne font pas partie du traitement annuel mentionné au point 3;
- 6) Après l'exécution du plan de transition, la personne qui fait le plan de transition fait la présentation d'un bilan aux deux autres personnes libérées du conseil exécutif.
- 7) Après l'exécution du plan de transition, la personne qui en a bénéficié fera la présentation d'un bilan lors du conseil exécutif suivant afin que ce dernier puisse en prendre acte.

(Décision du Conseil exécutif du 28 avril 2020)

² Dans le cas d'une personne n'ayant plus d'échelon salarial au moment d'effectuer le plan de transition, celle-ci sera reclassée dans l'échelle salariale, des enseignantes et des enseignants, effective au moment de la transition.



2.0 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

2.1 Frais de déplacement

Que le Conseil exécutif fixe les frais de déplacement à 0,52 \$ le kilomètre.

(Décision du Conseil exécutif du 16 octobre 2018)

2.2 Frais de transport

Dans l'exercice de ses fonctions pour le Syndicat, le membre est indemnisé au tarif en vigueur pour les déplacements réellement occasionnés par l'activité syndicale.

Pour tout déplacement à plus de 100 kilomètres aller-retour, le covoiturage est de rigueur.

2.3 Frais de repas

En cours de voyage

Déjeuner : 17,00 \$ Diner : 28,00 \$ Souper : 35,00 \$
Maximum par jour : 80,00 \$

(Décision du Conseil exécutif du 16 octobre 2018)

Les heures de départ et de retour

Les heures de départ et de retour imposées par l'horaire de l'activité servant à déterminer si tel ou tel repas est remboursable sont les suivantes :

a) Heures de départ :

avant 7 h 30 (déjeuner)
avant 12 h (diner)
avant 18 h (souper)

b) Heures de retour :

après 7 h 30 (déjeuner)
après 12 h (diner)
après 18 h (souper)

La personne doit indiquer dans sa réclamation l'endroit, l'heure et la date de l'arrivée et du départ.

Allocation quotidienne (collation) est fixée à : 5,00 \$ de journée
10,00 \$ si coucher

(Décision du Conseil exécutif du 16 octobre 2018)



2.4 Frais de chambre

Que les frais de chambre d'hôtel soient défrayés pour une activité de deux jours et plus. La cohabitation est souhaitée lorsque possible.

Que les frais de chambre d'hôtel soient défrayés la veille d'une activité d'une journée et plus lorsqu'il y a plus de 50 km entre le bureau et le lieu de l'activité. La cohabitation est souhaitée lorsque possible.

(Décision du Conseil exécutif du 6 novembre 2012)

2.5 Frais de gardiennage

Les frais de gardiennage sont remboursables selon les conditions et les tarifs suivants :

- 8,00 \$/l'heure avec un maximum de 96,00 \$ par jour;
- aucune somme ne sera versée si la garde a été assumée par la conjointe ou le conjoint ou toute personne résidant en permanence chez la réclamante ou le réclamant;
- tels frais sont remboursables aux personnes qui ont la garde effective de ou des enfants;
- ces frais sont remboursables pour les heures effectuées à l'extérieur des heures et de la semaine normale de travail.

(Décision du Conseil exécutif du 16 octobre 2018)

2.6 Frais reliés à la participation au Congrès de la CSQ

Lors de la participation au Congrès de la CSQ, les frais suivants sont remboursés (si nécessaire), selon les politiques en vigueur au SEVM, à la participante ou au participant :

- frais d'inscription;
- frais de gardiennage;
- frais de chambre;
- frais de repas;
- frais de déplacement et/ou de transport.

De plus, le SEVM défraie (si nécessaire) :

le cout de la soirée sociale tenue à l'occasion du congrès CSQ pour les membres désirant y participer;

- les frais occasionnés par le séjour au camp, organisés à l'occasion du congrès, de ou des enfants de la participante ou du participant et ce, en remplacement des frais de gardiennage.

(Décision du Conseil exécutif du 6 février 2007)

2.7 Modalités de remboursement



Toute réclamation pour remboursement de dépenses doit, autant que possible, être produite dans les 15 jours qui suivent la date de l'activité.

Aucune réclamation présentée après 60 jours ne sera remboursée.

2.8 Frais reliés à la formation sur la préparation à la retraite de l'AREQ

Lors de la participation à la formation sur la préparation à la retraite de l'AREQ, les frais suivants sont remboursés au membre selon les politiques en vigueur au SEVM :

- frais d'inscription (pièce justificative obligatoire);
- frais de repas (souper du vendredi soir, déjeuner et dîner ainsi que la collation du samedi);
- frais de déplacement et/ou de transport.

Si celle-ci se situe **à plus de 50km** du domicile du membre et **qu'elle n'est pas disponible** dans la région de Saint-Hyacinthe, les frais suivants sont remboursés au membre selon les politiques en vigueur au SEVM :

- frais d'inscription (pièce justificative obligatoire);
- frais de chambre pour un maximum de 120\$ pour la nuitée (pièce justificative obligatoire);
- frais de repas (souper du vendredi soir, déjeuner et dîner ainsi que la collation du samedi);
- et/ou de transport.

(Décision du Conseil exécutif du 15 janvier 2019)

3.0 SÉLECTION DES MEMBRES DU CONGRÈS

3.1 Que la sélection des membres pour le Congrès CSQ se fasse parmi les personnes intéressées et selon l'ordre suivant :

1. Membres du Conseil exécutif;
2. Membres de Comités syndicaux;
3. Membres du Conseil général du SEVM;
4. Membres du SEVM.

Advenant que le nombre de membres désirant participer au Congrès de la CSQ soit supérieur au nombre prévu par les Statuts de la Centrale alors un tirage au sort sera effectué parmi les membres du dernier niveau de sélection utilisé.

(Décision du Conseil exécutif du 4 septembre 2007)

4.0 FONDS DE RÉSISTANCE SYNDICALE (FRS)

4.1 Constitution du fonds

Que le Conseil des déléguées et délégués recommande au Conseil exécutif de verser un des *États financiers* au 31 aout 1987.



(Décision du Conseil général du 27 octobre 1987)

4.2 Règlements

Que le Conseil des déléguées et délégués adopte les règlements suivants relatifs à l'administration du Fonds de résistance syndicale (FRS).

1. Utilisation du fonds

- a) Le fonds est utilisé principalement pour accroître l'efficacité de l'action syndicale :
- lors de la négociation des conditions de travail des membres;
 - à l'occasion de toutes autres actions visant la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques et sociaux des membres de la profession.
- b) Le fonds peut également être utilisé à titre de garantie pour un emprunt du syndicat.
- c) Le fonds peut en outre être utilisé à toute autre cause jugée pertinente par le Conseil des déléguées et délégués.

2. Administration du fonds

Le fonds est administré par le Conseil exécutif. Toutefois, toute décision concernant l'utilisation du fonds doit être prise par le Conseil des déléguées et délégués.

À la fin de chaque année financière, le secrétaire-trésorier soumet à l'assemblée générale un rapport financier du fonds.

Création du fonds par une modification aux Statuts et règlements du Syndicat de l'enseignement Richelieu-Yamaska le 25 janvier 1985. (Depuis le 15 juillet 2002, l'appellation du Syndicat est : Syndicat de l'enseignement Val-Maska.)

5.0 RÈGLEMENT RELATIF À L'USAGE DU TABAC ET DU CANNABIS

5.1 Dans les bureaux du Syndicat

La loi québécoise qui règlemente l'usage du tabac et du cannabis dans les lieux publics au Québec s'applique au siège social du Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

(Décision du Conseil exécutif du 6 novembre 2012)

6.0 ADMINISTRATION

6.1 Assurance-salaire des libérés politiques



Que le Syndicat de l'enseignement Val-Maska souscrive à un régime d'assurance visant à protéger les salaires versés aux libérés (es) politiques, à compter de la 31^e journée d'invalidité.

(Décision du Conseil exécutif du 5 janvier 1988)

6.2 Assujettissement des libérés politiques aux régimes de retraite (RRE ou RREGOP)

Que le Syndicat de l'enseignement Val-Maska procède à une demande d'assujettissement en vertu de l'article 16.1 du RREGOP pour couvrir les employés libérés pour activités syndicales, et ce, rétroactivement au 26 août 1991;

Que le Conseil exécutif déclare par la présente être conscient que l'assujettissement est irrévocable tant que le syndicat satisfait les critères qui ont présidé à son assujettissement en vertu de l'article 16.1 du RREGOP;

Que le Syndicat de l'enseignement Val-Maska s'engage par la présente à payer la part de l'employeur.

(Décision du Conseil exécutif du 16 novembre 1993)

6.3 Fonds de réserve (Congrès CSQ)

De constituer une réserve pour la participation d'une délégation du Syndicat de l'enseignement Val-Maska aux Congrès de la CSQ.

(Décision du Conseil exécutif du 20 novembre 2001)

6.4 Fonds de réserve (défense juridique)

6.4.1

De constituer une réserve pour assurer la défense juridique du Syndicat et de ses membres et ce, rétroactivement à l'année financière précédente.

6.4.2

Le fonds peut être utilisé pour :

- a) résorber un déficit au poste de défense juridique des états financiers;
- b) garantir un emprunt du Syndicat;
- c) toute cause jugée pertinente par le Conseil exécutif.

6.4.3



Administration du Fonds

L'administration et l'utilisation du Fonds sont sous la gouverne du Conseil exécutif du Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

À la fin de chaque année fiscale, le secrétaire-trésorier soumet, à l'assemblée générale, un rapport financier du Fonds.

(Décision du Conseil exécutif du 6 novembre 2012)

7.0 POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT SEXUEL

7.1 Objectifs

Dans le but de créer un milieu syndical et un milieu de travail respectant l'intégrité physique et psychologique des personnes, d'affirmer notre volonté collective d'atteindre une véritable équité en emploi et d'assurer l'égalité des chances aux filles en éducation, la présente politique a pour objectifs de :

- a) développer des mesures et des moyens d'éducation dans le but de mettre fin aux comportements de harcèlement sexuel;
- b) définir une stratégie d'intervention;
- c) mettre en place un mécanisme de résolution de plainte qui se doit d'être facile d'accès;
- d) Inciter les personnes plaignantes à se référer aux organisations syndicales pour résoudre les situations de harcèlement sexuel.

7.2 Principes

Afin de souscrire aux objectifs exprimés précédemment, la présente politique doit reposer sur les principes suivants :

- a) affirmer que toute forme de harcèlement sexuel est intolérable dans le milieu syndical et qu'il constitue une violation des droits de la personne;
- b) considérer la plainte fondée, donc, assurer à la personne plaignante une protection, une aide et une écoute appropriée par des mécanismes d'assistance et de recours; s'assurer qu'elle ne subit aucun préjudice;
- c) assurer à chacune des parties un traitement équitable;
- d) offrir aux personnes plaignantes la possibilité de recourir à des femmes pour intervenir lors du processus de résolution de plainte;



- e) reconnaître le droit à la personne plaignante de conserver le plein contrôle de son dossier incluant la décision de mettre fin à la demande entreprise (*);
- f) reconnaître le droit à la confidentialité;
- g) assurer la poursuite du dossier jusqu'à la fin du processus (*sous réserve de « e »).

7.3 Champ d'application

À l'organisme suivant :

- le Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

À toute personne qui :

- est couverte par l'un ou l'autre des certificats d'accréditation;
- travaille pour le syndicat soit à titre de personne libérée politique ou avec un statut de personne salariée;
- est stagiaire ou en prêt de service.

7.4 Définition

Le harcèlement sexuel se définit par une conduite de nature sexuelle non désirée qui a pour effet :

- soit d'offenser, d'humilier ou de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes;
- soit d'entraîner une personne à vivre dans un environnement ou des conditions de travail, de vie ou d'études défavorables;
- soit de compromettre les droits des salariées et salariés.

Le harcèlement sexuel se manifeste, entre autres, par :

- une promesse implicite ou explicite de récompense liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- une menace implicite ou explicite de représailles en cas de refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel;



- des représailles effectives à la suite d'un refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel;
- des remarques ou des comportements à caractère sexuel ayant pour effet de porter atteinte à un environnement propice au travail, à l'étude ou la qualité de vie en général;
- un intérêt ou un comportement de nature sexuelle de la part d'une personne qui sait ou devrait savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, par exemple, des allusions, des touchers ou des regards insistants;
- toute manifestation de violence physique ou l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée;
- toute autre manifestation à caractère sexuel offensante répétée ou insistante, tels des propos, des gestes, des actes de dénigrement, qui crée ainsi du harcèlement psychologique;
- toute autre manifestation de sexisme ou de harcèlement sexuel qui dénigre ou différencie les femmes sur la base de leurs caractéristiques physiques ou sociales.

Est-il besoin de préciser que le harcèlement sexuel n'est pas :

- un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage;
- un « flirt » ou une aventure entre deux personnes d'un commun accord. Ces relations sont consenties, basées sur une attraction mutuelle et ne supposent aucune intimidation. Le harcèlement sexuel est, par définition, coercitif, unilatéral et non désiré.

7.5 Mise en application

7.5.1 Nomination d'une responsable

- Les personnes qui se plaignent de harcèlement sexuel étant majoritairement des femmes, le Conseil exécutif nomme chaque année, une femme membre du Syndicat, qui agit à titre de responsable.

7.5.2 Composition du comité

- Le comité doit être composé majoritairement de femmes.
- La présidence, la responsable et la vice-présidence composent le comité.

(Décision du Conseil exécutif du 28 janvier 2003)

- Si le comité ne respecte pas la règle de la majorité féminine, le Conseil exécutif nomme, au début de chaque année, une personne afin de remplacer la présidence.



(Décision du Conseil exécutif du 7 novembre 2000)

7.5.3 Traitement de la plainte

- Les membres du comité reçoivent individuellement ou collectivement toute plainte qui leur est acheminée.
- Le comité procède à l'analyse des faits relatifs à la plainte et tente de la régler. Si nécessaire, il transmet des recommandations au Conseil exécutif concernant le bienfondé ou non de la plainte. Le Conseil exécutif prendra les mesures appropriées.

(Décision du Conseil exécutif du 7 novembre 2000)

7.5.4 Mandat du syndicat

- Conserve les ententes conclues et signées par les parties.
- Assure que, s'il y a eu entente signée et respectée des parties, les documents qui auront servi au comité ne pourront être utilisés pour obtenir un autre recours.
- Assure la confidentialité des dossiers.
- Donne l'information à toute personne concernant la politique contre le harcèlement sexuel.
- Assure un lieu de documentation et d'information.
- Favorise l'organisation de session de formation et d'activités de sensibilisation au problème de harcèlement sexuel.
- Diffuse et évalue la politique.
- Veille à la formation de toute personne impliquée dans le processus de résolution de plainte.

7.5.6 Conclusion

En présentant cette politique, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska est bien conscient que les solutions ne sont pas simples et que les problèmes ne sont pas tous réglés.

Cependant, il est essentiel que notre organisation syndicale endosse une politique contre le harcèlement sexuel et définisse clairement sa position contre toute forme de discrimination ou d'intimidation afin que nous puissions travailler et militer en toute équité.

(Décision du Conseil général du 13 mai 1991)



8.0 POLITIQUES CONTRE LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

8.1 But

Le but de la présente politique est de prévenir et d'éliminer à la source les conduites de harcèlement.

8.2 Champ d'application

À l'organisme suivant :

- Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

À toute personne qui :

- travaille pour le syndicat soit à titre de personne libérée politique ou avec un statut de personne salariée;
- est militante ou militant syndical dans le cadre de ses fonctions syndicales alors qu'une telle plainte ne peut être déposée auprès de son employeur.

8.3 Définition

Le harcèlement sexuel est une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, généralement répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique et psychologique d'une personne, ou encore, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée ou du salarié et qui entraîne, pour celle-ci ou celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif pour la salariée ou le salarié. »

Le harcèlement prohibé peut également être fondé sur les motifs suivants : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

8.4 Engagement du Syndicat de l'enseignement Val-Maska

Le syndicat s'engage fermement à :



8.4.1

Affirmer que toute forme de harcèlement est intolérable dans le milieu syndical et qu'il constitue une violation des droits de la personne.

8.4.2

Traiter toute plainte avec transparence et équité, dans le respect des individus, tout en reconnaissant qu'une personne visée par une plainte doit bénéficier de la présomption d'innocence et que les faits qui lui sont reprochés doivent être prouvés.

8.4.3

Reconnaître le droit à la personne plaignante de conserver le plein contrôle de son dossier incluant la décision de mettre fin à la demande entreprise.

8.5 Droits et responsabilités

Il revient à chaque personne visée par cette politique :

8.5.1

D'identifier les comportements, signes ou paroles qu'elle ou qu'il estime offensants, et de signifier son inconfort.

8.5.2

D'informer leur supérieur ou la ou le responsable des plaintes de toute situation visée par la présente politique.

8.5.3

De se tenir au courant des lois et des politiques en vigueur au sein du Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

8.5.4

De cultiver des relations de travail fondées sur le respect et être attentif aux effets de leur comportement.

8.5.5



De modifier son comportement lorsque celui-ci importune une autre personne et qu'elle ou qu'il en est raisonnablement informé.

8.5.6

De ne pas faire de représailles ou de manœuvres d'intimidation auprès d'une plaignante ou d'un plaignant ou de témoins d'un acte reproché.

8.5.7

De collaborer pendant toute la durée de l'enquête et du traitement d'une plainte.

8.6 Droits et responsabilités des gestionnaires

Outre leurs droits et responsabilités en tant que personne visée, les gestionnaires doivent :

8.6.1

Donner l'exemple en adoptant des comportements respectueux et exempts de harcèlement.

8.6.2

Diffuser la présente politique auprès des personnes visées par la présente politique.

8.6.3

Prendre toutes les mesures qui s'imposent afin de faire cesser les situations de harcèlement qu'ils observent ou dont ils sont informés.

8.6.4

Appuyer la personne qui croit subir du harcèlement et l'informer de la présente politique, ainsi que du mécanisme de traitement de plaintes.

8.6.5

Signifier au comité du traitement des plaintes qu'une plainte a été formulée.

8.6.6

Collaborer à l'établissement des faits et à l'application des mesures correctrices.

8.7 Nomination et responsabilités de la personne chargée de l'application de la politique



Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska doit procéder à la nomination de la ou du responsable de l'application de la politique durant sa mise en vigueur. Il doit sélectionner celle-ci ou celui-ci au sein du personnel du Conseil exécutif du Syndicat de l'enseignement Val-Maska.

La ou le responsable doit :

8.7.1

Informé la personne qui croit subir du harcèlement des recours possibles et des délais pour s'en prévaloir.

8.7.2

Former le comité spécial chargé d'étudier les plaintes lorsqu'une plainte est déposée.

8.7.3

S'assurer que le comité spécial procède avec diligence à une enquête.

8.7.4

Assurer, au cours des soixante (60) jours qui suivent la fin d'une enquête, un suivi auprès de la personne qui a porté plainte et auprès de celles qui ont collaboré à l'enquête, afin de s'assurer qu'elles ne subissent aucunes représailles et que les agissements incriminés ont cessé.

8.8 Nomination et responsabilités des membres du comité spécial des plaintes

Le comité spécial est formé de trois (3) membres, à savoir :

- une personne membre du Conseil exécutif du syndicat et qui agit comme responsable;
- deux personnes désignées par le Conseil exécutif du syndicat.

La personne plaignante peut s'exprimer sur le choix des personnes qui composent le comité spécial.

Le comité doit agir avec diligence dès qu'il est informé de l'existence d'une plainte, le tout conformément au processus de traitement des plaintes. Il peut également s'adjoindre au besoin une personne experte en la matière.

8.9 Procédure d'enquête à la suite d'une plainte

Dès qu'une plainte est portée à sa connaissance, le syndicat doit faire enquête. Cette enquête est conduite par le comité spécial.



Les membres du comité spécial sont tenus à la confidentialité à l'égard des faits et des éléments de preuve présentés. Les séances se déroulent sans confrontation ni débat contradictoire entre les personnes mises en cause. Le comité doit s'efforcer de recueillir l'ensemble des faits objectifs reliés à la plainte. À cette fin, le comité doit rencontrer séparément la ou les personnes plaignantes, les témoins des gestes ou comportement reprochés et la ou les personnes à qui ces gestes ou comportements sont reprochés. Dans tous les cas, une personne rencontrée dans le cadre de l'enquête peut, si elle le désire, être accompagnée d'une personne, membre du syndicat ou non.

Dès que son enquête est terminée, le comité spécial transmet son rapport écrit à l'instance exécutive du syndicat. Ce rapport doit faire état de ses conclusions concernant le bien-fondé de la plainte et rendre compte des dommages subis par la personne plaignante et, s'il y a lieu, des dédommagements qui peuvent en découler.

8.10 Mandat du syndicat

- Conserve les ententes conclues et signées par les parties.
- Assure que, s'il y a eu entente signée et respectée des parties, les documents qui auront servi au comité spécial ne pourront être utilisés pour tenter un autre recours.
- Assure la confidentialité des dossiers.
- Donne l'information à toute personne concernant la politique de défense des membres en matière de harcèlement.
- Assure un lieu de documentation et d'information.
- Favorise l'organisation de sessions de formation et d'activités de sensibilisation au problème de harcèlement.
- Diffuse et évalue la politique.
- Veille à la formation de toute personne impliquée dans le processus de résolution de plainte.

8.11 Mesures d'urgence

Les personnes visées qui désirent que des mesures d'urgence soient prises pendant l'étude de leur plainte doivent en faire la demande à la personne responsable de l'application de la politique. Cette dernière en informe le plus rapidement possible, le Conseil exécutif et le syndicat représentant la personne plaignante afin d'établir les mesures nécessaires.



8.12 Autres recours

L'utilisation des mécanismes prévus à la présente directive n'empêche pas l'utilisation de tout autre recours ou mécanisme prévu dans une convention collective, une loi ou un règlement.

8.13 Entrée en vigueur de la politique

La présente politique entre en vigueur le 14 mars 2005 et fera l'objet d'une évaluation annuelle.



POLITIQUE DE SERVICES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE

1. INTRODUCTION

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska, en vertu du Code du travail, possède le monopole de représentation des ses membres, ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation. Ce monopole donne une obligation de représentation dans les matières visées par le Code du travail, l'Entente nationale et l'Entente locale afin de préserver les droits collectifs.

À la demande d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska peut aussi offrir des services en matière de retraite, de santé et sécurité du travail et d'assurance-emploi. L'étendue des services offerts est déterminée collectivement par la présente politique.

2. SERVICES EN LIEN AVEC LA RETRAITE

2.1 Nature des services

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre exclusivement des services de nature informative et d'assistance en matière de retraite. Conséquemment, aucun service de nature-conseil n'est offert.

2.2 Services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre les services suivants dans le cadre du régime de retraite du RREGOP :

- entrevue;
- examen de l'état de participation;
- estimé des droits;
- identification et démarches en vue de la correction d'erreurs au dossier;
- identification des rachats possibles;
- information sur les recours possibles concernant une décision de la CARRA;
- participation à l'organisation de sessions d'information sur la retraite conjointement avec l'AREQ/CSQ.



2.3 Principes

La Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) est chargée d'administrer ce régime de retraite.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska ne peut d'aucune façon agir en lieu et place de la CARRA.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska, lors de la prestation de ses services d'information et d'assistance, tiendra pour avérés les renseignements transmis par la CARRA ou l'employeur, sous réserve d'erreurs identifiées par le membre ou par la personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

Les services donnés par le Syndicat de l'enseignement Val-Maska en cette matière n'incluent pas la planification financière ou des conseils relatifs aux stratégies financières ou à l'orientation à privilégier sur ces questions; conséquemment, le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation est invité à consulter des experts en ces matières qui l'aideront à prendre les décisions appropriées.

Les services offerts par le Syndicat de l'enseignement Val-Maska sont traités de manière confidentielle.

3. SERVICES EN LIEN AVEC LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

3.1 Nature des services

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre exclusivement des services de nature informative et d'assistance en matière de santé et sécurité du travail. À la demande d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska peut offrir les mêmes services dans les démarches faisant suite à une lésion professionnelle.

3.2 Services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre les services suivants dans le cadre de l'application de la LSST et de la LATMP :

- représentation aux comités en lien avec la santé et la sécurité du travail;
- entrevue;
- accompagnement lors de rencontre avec l'employeur ou la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);



- identification et démarches en vue du respect des droits d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation;
- information sur les recours possibles concernant une décision de la CNESST ou de l'employeur;
- représentation d'un membre ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation auprès de la CNESST et de la Commission des lésions professionnelles lorsque les démarches peuvent servir les intérêts collectifs, ou sur décision du Conseil exécutif.

3.3 Principes

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est chargée d'administrer la Loi sur la santé et la sécurité du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que les divers règlements découlant de ces lois.

L'employeur est responsable de l'application et du respect de la LSST et de la LATMP dans le cadre des activités dont il a la charge en vertu de la Loi sur l'instruction publique.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska ne peut d'aucune façon agir en lieu et place de la CNESST ou de l'employeur.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska, lors de la prestation de ses services d'information et d'assistance, tiendra pour avérés les renseignements transmis par la CNESST, l'employeur et les médecins consultés, sous réserve d'erreurs identifiées par le membre ou par la personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

Le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation demandant les services du Syndicat de l'enseignement Val-Maska fournit toutes les informations nécessaires au bon déroulement des démarches dans les plus brefs délais.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska ne peut être tenu responsable ou forcé d'agir lorsque les circonstances menant à un accident de travail ou une maladie professionnelle ont des sources autres que les articles en lien avec son accréditation syndicale.

Les services offerts par le Syndicat de l'enseignement Val-Maska sont traités de manière confidentielle.

4. SERVICES EN LIEN AVEC L'INVALIDITÉ

4.1 Nature des services

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre exclusivement des services de nature informative et d'assistance en matière d'invalidité.



4.2 Services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre les services suivants d'information et d'assistance dans le cadre de l'application d'Entente nationale et du contrat d'assurance collective négocié entre la Centrale des syndicats du Québec et la SSQ :

- entrevue;
- accompagnement lors de rencontre avec l'employeur ou la SSQ;
- identification et démarches en vue du respect des droits d'un membre ou toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation;
- information sur les recours possibles concernant une décision de l'employeur ou de la SSQ;
- représentation d'un membre auprès de l'employeur ou de la SSQ.

4.3 Principes

L'employeur est responsable de l'application et du respect des articles et des clauses incluses dans l'Entente nationale et l'Entente locale.

La SSQ est chargée d'administrer le régime d'assurance contracté avec la Centrale des syndicats du Québec.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska ne peut d'aucune façon agir en lieu et place de l'employeur ou de la SSQ.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska, lors de la prestation de ses services d'information et d'assistance, tiendra pour avérés les renseignements transmis par la SSQ, l'employeur et les médecins consultés, sous réserve d'erreurs identifiées par le membre ou par la personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

Le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation demandant les services du Syndicat de l'enseignement Val-Maska fournit toutes les informations nécessaires au bon déroulement des démarches dans les plus brefs délais.

Les services offerts par le Syndicat de l'enseignement Val-Maska sont traités de manière confidentielle.

5. SERVICES EN LIEN AVEC L'ASSURANCE-EMPLOI

5.1 Nature des services



Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre exclusivement des services de nature informative en matière d'assurance-emploi.

5.2 Services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre les services suivants d'information dans le cadre de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi :

- entrevue;
- identification des démarches possibles;
- organisation d'une formation en lien avec l'assurance-emploi.

5.3 Principes

L'employeur est responsable de l'application et du respect de la Loi sur l'assurance-emploi.

La Commission de l'assurance-emploi est chargée d'administrer la Loi sur l'assurance-emploi.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska ne peut d'aucune façon agir en lieu et place de l'employeur ou de la Commission de l'assurance-emploi.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska, lors de la prestation de ses services d'information, tiendra pour avérés les renseignements transmis par la Commission de l'assurance-emploi et l'employeur, sous réserve d'erreurs identifiées par le membre ou par la personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

Le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation demandant les services du Syndicat de l'enseignement Val-Maska fournit toutes les informations nécessaires au bon déroulement des démarches dans les plus brefs délais.

Les services offerts par le Syndicat de l'enseignement Val-Maska sont traités de manière confidentielle.

6. SERVICES EN LIEN AVEC LES DROITS PARENTAUX

6.1 Nature des services

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre exclusivement des services de nature informative et d'assistance en matière de droits parentaux.



6.2 Services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre les services suivants dans le cadre de l'application du Régime québécois d'assurance parentale:

- entrevue;
- identification et démarches en vue du respect des droits d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation;
- information sur les recours possibles concernant une décision de l'employeur ou du RQAP;
- représentation d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation auprès de l'employeur du RQAP lorsque les démarches peuvent servir les intérêts collectifs, ou sur décision du Conseil exécutif.

6.3 Principes

L'employeur est responsable de l'application et du respect des articles et des clauses incluses dans l'Entente nationale, l'Entente locale et la Loi sur l'assurance parentale.

Le Régime québécois d'assurance parentale est chargé d'administrer la Loi sur l'assurance parentale.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska ne peut d'aucune façon agir en lieu et place de l'employeur ou du Régime québécois d'assurance parentale.

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska, lors de la prestation de ses services d'information, tiendra pour avérés les renseignements transmis par le Régime québécois d'assurance parentale et l'employeur, sous réserve d'erreurs identifiées par le membre ou par toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

Le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation demandant les services du Syndicat de l'enseignement Val-Maska fournit toutes les informations nécessaires au bon déroulement des démarches dans les plus brefs délais.

Les services offerts par le Syndicat de l'enseignement Val-Maska sont traités de manière confidentielle.

7. SERVICES EN LIEN AVEC LES AUTRES LOIS

7.1 Nature des services

Le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre exclusivement des services de nature informative en ce qui concerne toutes autres lois non prévues à la présente politique.



7.2 Services offerts

Afin de préserver et promouvoir davantage les intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation, le Syndicat de l'enseignement Val-Maska offre les services suivants dans le cadre de l'application des autres lois non prévues à la présente politique :

- entrevue;
- identification des démarches en vue du respect des droits d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation;
- information sur les recours possibles.



POLITIQUE RELATIVE AUX POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL

PRÉAMBULE

Le texte de la présente politique confirme et encadre les limites et les obligations légales dans lesquelles le SEVM entend intervenir à l'occasion de poursuites au civil et au criminel.

La présente politique vise à permettre au SEVM de soutenir ses membres ainsi que toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation. Le SEVM en adoptant cette politique, y retrouvera les avantages suivants :

- a) une obligation contractuelle limitée;
- b) une limitation de l'arbitraire;
- c) un abri contre une obligation contractuelle découlant d'une pratique du cas par cas.

Nous sommes dans un domaine qui dépasse largement le cadre légal bien précis de la négociation et de l'application de notre convention collective. Nous nous devons, en tant que syndicat responsable, d'établir les bases des obligations syndicales.



1. OBJETS DE LA POLITIQUE

- a) Le SEVM 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 une personne qui fait partie de son unité d'accréditation ou de poursuites au civil par un de ses membres ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation.
- b) La présente politique n'entraîne aucune obligation légale additionnelle de la part du syndicat.
- c) La présente politique vise à permettre au syndicat de soutenir ses membres ainsi que de toute personne qui fait partie de son unité d'accréditation 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.

2. ADMISSIBILITÉ

Pour pouvoir formuler une demande en vertu de la présente politique, toute personne doit répondre aux trois conditions suivantes :

- a) soit occuper un emploi visé par une accréditation détenue par le syndicat au moment de la demande et avoir occupé un tel emploi pour chaque période visée par des allégations soutenant le mandat d'arrestation et, le cas échéant, la mise en accusation;
- soit être membre ou être une personne qui fait partie de son unité d'accréditation au moment de la demande et l'avoir été pour chaque période visée par des allégations soutenant le mandat d'arrestation et, le cas échéant, la mise en accusation;
- b) démontrer que ces allégations concernent des attitudes ou actions présumément commises par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions d'enseignante ou d'enseignant;
 - c) ne pas avoir été reconnu coupable par un tribunal judiciaire d'actes de même nature dans les cinq dernières années.

3. CRITÈRES D'INTERVENTION

Au-delà du cadre légal bien précis de la négociation et de l'application de notre convention collective, le rôle du Syndicat en est un d'intervenant selon les circonstances suivantes :

- a) le SEVM n'intervient pas lorsque la cause implique des membres ou des personnes qui font partie de son unité d'accréditation les uns contre les autres;



- b) le SEVM n'intervient pas lorsque la cause est purement privée, sauf si l'un des membres ou l'une des personnes qui fait partie de son unité d'accréditation contrecarre l'action syndicale;
- c) le SEVM n'intervient financièrement que si les faits reprochés au membre ou à la personne qui fait partie de son unité d'accréditation sont reliés à l'exercice de ses fonctions. Il appartient au membre ou à la personne qui fait partie de son unité d'accréditation de démontrer qu'il était dans l'exercice de ses fonctions au moment des faits reprochés. Cependant, la question de savoir si les faits reprochés au membre ou à la personne qui fait partie de son unité d'accréditation sont effectivement reliés à l'exercice de ses fonctions est laissée à l'appréciation du Conseil exécutif;
- d) le SEVM n'est pas tenu d'intervenir si le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation reconnaît sa culpabilité;
- e) le SEVM n'intervient dans le dossier que dans la mesure où l'évènement risque d'avoir une incidence sur la sécurité d'emploi de l'enseignante ou l'enseignant inculpé dans l'exercice de ses fonctions.

4. POURSUITE AU CIVIL

A) Un membre ou une personne, qui fait partie de son unité d'accréditation, qui est poursuivi.

Un membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation 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 ou de la personne qui fait partie de son unité d'accréditation peut être engagée :

- par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions;
- hors de l'exercice de ses fonctions;
- entre lui-même et un autre membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

1. Par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

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

Lorsque le SEVM est avisé que la responsabilité civile d'un membre ou d'une personne qui fait partie de son unité d'accréditation pourrait être engagée, il doit s'assurer que la **commission scolaire** assume correctement ses obligations.



S'il estime, après l'étude du dossier, que la responsabilité d'un membre ou de la personne qui fait partie de son unité d'accréditation a été engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et que la **commission scolaire** ne veut pas prendre fait et cause pour le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation, il y aura lieu qu'il assume la défense du membre ou de la personne qui fait partie de son unité d'accréditation et qu'il prenne les moyens légaux appropriés pour faire respecter la clause 5-12.00.

2. Hors de l'exercice de ses fonctions

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

3. Entre lui-même et un autre membre ou une autre personne qui fait partie de son unité d'accréditation

Les poursuites entre les membres du SEVM ou les personnes qui font partie de son unité d'accréditation sont exclues de la politique.

B) Un membre ou une personne, qui fait partie de son unité d'accréditation, qui poursuit

Un membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation peut poursuivre au civil des élèves, des parents, des membres d'une autre unité d'accréditation, des directions d'école, des commissaires de la **Commission scolaire**, des médias, etc.

Le SEVM assiste un membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation 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 s'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 aucun doute;
- 5) si le lien entre les faits et les préjudices subis est évident;
- 6) si la poursuite contribue à accroître l'efficacité de l'action syndicale.



5. POURSUITE AU CRIMINEL

Un membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation

Le SEVM, dans le cadre de son mandat, même élargi, ne se reconnaît aucune obligation stricte, ni même nécessaire, de défendre un de ses membres ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation dans les cas de poursuites au criminel.

Le SEVM assiste un membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation sur la base des critères suivants seulement et à la condition qu'ils soient tous présents :

- 1) si l'évènement qui est à l'origine de la poursuite ou qui est susceptible de mener à une poursuite s'est produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions;
- 2) et l'évènement risque d'avoir une incidence sur la sécurité d'emploi de l'enseignante ou l'enseignant;
- 3) et l'enseignante ou l'enseignant ne reconnaît pas sa culpabilité par rapport à la faute qui lui est reprochée;
- 4) et le litige ne l'oppose pas à un autre membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation.

6. DEMANDE D'AIDE

Dans le cadre de cette politique, toute demande d'aide, pour être considérée, doit être acheminée par écrit, sous pli cacheté, au SEVM et adressée au Conseil exécutif.

Toute personne qui formule une demande en vertu de la présente politique doit :

- 1) remplir le formulaire à l'annexe 1 ou 2 de Demande d'aide conformément à l'article 6 de la Politique du SEVM relative aux poursuites au civil ou au criminel;
- 2) fournir un exposé détaillé des faits à l'origine de la demande;
- 3) accepter d'être représentée par l'avocat retenu par le SEVM;
- 4) autoriser l'avocat à communiquer, à la personne désignée par le Conseil exécutif du SEVM, son évaluation du dossier au départ et à chaque étape de la procédure.

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

Le SEVM défraie les frais juridiques encourus et ce, jusqu'à un maximum établi par les membres du Conseil exécutif.



Exceptionnellement, dans les cas où le procureur de la couronne en appelle d'un verdict d'acquiescement, le SEVM assumera les frais juridiques encourus et ce, jusqu'à un maximum établi par les membres du Conseil exécutif.

7. REMBOURSEMENT

Le SEVM fonde notamment sa décision d'octroyer une aide financière sur la version des faits de la personne visée. En conséquence, il obtiendra sa version au préalable. Si après avoir obtenu l'aide du SEVM, la personne visée change sa version des faits de façon si importante que sa version précédente est invalidée, le SEVM pourra exiger d'elle le remboursement de ses montants qu'il lui a versés.

Cette personne s'engage à remettre au SEVM tout montant qu'elle aura reçu dans les dix (10) jours d'un avis reçu à cet effet du SEVM. À défaut par la personne visée d'effectuer ce remboursement, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant versé.

Le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation s'engage à rembourser à même les dédommagements reçus, les frais juridiques encourus. Si le dédommagement est supérieur aux frais juridiques encourus, le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation rembourse la totalité des frais juridiques. Si le dédommagement est inférieur aux frais juridiques encourus, le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation remet la totalité de son dédommagement et le SEVM assume la différence des frais juridiques encourus. Et si le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation ne reçoit aucun dédommagement, les frais juridiques encourus sont assumés en totalité par le SEVM.

Le remboursement au SEVM doit s'effectuer dans les 30 jours de l'obtention d'un tel dédommagement.

Avant même que les procédures ne soient entamées, une entente écrite devra être intervenue entre le SEVM et le membre ou la personne qui fait partie de son unité d'accréditation concernée au sujet des modalités de remboursement mentionnées précédemment.

La personne visée devra selon le cas signer l'une ou l'autre des ententes en annexe 3, 4 ou 5 de la présente politique.

Si aucune entente n'intervient, le SEVM ne lui versera aucun montant.



8. CONTRÔLE DES DOSSIERS

Lorsque le SEVM va au-delà de ses strictes obligations et assiste un membre ou une personne qui fait partie de son unité d'accréditation dans le cadre de la présente politique, il est normal qu'en contrepartie, 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 ou de la personne qui fait partie de son unité d'accréditation impliquée;
3. d'exercer un contrôle sur le choix des ressources les plus pertinentes;
4. de pouvoir décider des étapes à franchir dans le dossier.

Dans le cas du non-respect de l'un des quatre points ci-dessus mentionnés, le SEVM peut décider de se retirer du dossier.

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

C'est le Conseil exécutif qui doit prendre ultimement toutes les décisions relatives au traitement des cas qui relèvent de ladite politique.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entrera en vigueur au moment de son adoption par l'assemblée générale.

Le SEVM exclut toute demande rétroactive à l'adoption, par l'assemblée générale, de la présente politique.



POLITIQUE D'APPUIS FINANCIERS NON SYNDICAUX

1. Objectif :

Aider les organismes, les groupes et les coalitions à but non lucratif qui viennent en aide à des personnes ou à des causes qui nécessitent du support en tout genre.

2. Application :

Les membres du Conseil exécutif déterminent les montants à être octroyés si le Syndicat de l'enseignement Val-Maska appuie l'organisme, la coalition ou le groupe. Ces montants peuvent couvrir, notamment, le cout d'adhésion.



**DEMANDE D'AIDE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 6 DE LA POLITIQUE
RELATIVE AUX POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL DU SEVM**

Membre ou personne, qui fait partie de son unité d'accréditation, qui poursuit.

Le _____ 20_____

Conseil exécutif
Syndicat de l'enseignement Val-Maska
4310 boul. Laurier Est
C.P. 12670 Succ. Sainte-Rosalie
Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 2B9

Mesdames,
Messieurs,

Suite à un incident qui implique _____ (élèves, parents, membres d'une unité d'accréditation, directions d'école, commissaires de la **Commission scolaire**, médias, etc.), je demande l'aide du SEVM afin d'intenter une poursuite au civil.

Pour permettre une analyse complète du dossier, je m'engage à fournir au SEVM tous les renseignements jugés nécessaires. Vous trouverez ci-joint l'exposé détaillé des faits.

J'ai également pris connaissance de la Politique du SEVM relative aux poursuites au civil ou au criminel et j'accepte la décision qui sera prise par le Conseil exécutif conformément à cette dernière.

Conséquemment, je m'engage à n'exercer aucun recours ni aucune poursuite envers le SEVM ou leurs officiers ou mandataires, suite à la décision du Conseil exécutif.

signature

nom en lettres moulées

adresse

école

code postal



**DEMANDE D'AIDE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 6 DE LA POLITIQUE RELATIVE AUX
POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL DU SEVM**

Membre ou personne, qui fait partie de son unité d'accréditation, qui est poursuivi.

Le _____ 20 _____

Conseil exécutif
Syndicat de l'enseignement Val-Maska
4310 boul. Laurier Est
C.P. 12670 Succ. Sainte-Rosalie
Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 2B9

Mesdames,
Messieurs,

Suite à la poursuite au _____ (civil ou criminel) dont je suis l'objet, je
demande l'aide du SEVM.

Pour permettre une analyse complète du dossier, je m'engage à fournir au SEVM tous les
renseignements jugés nécessaires. Vous trouverez ci-joint l'exposé détaillé des faits.

J'ai également pris connaissance de la Politique du SEVM relative aux poursuites au civil ou au
criminel et j'accepte la décision qui sera prise par le Conseil exécutif conformément à cette
dernière.

Conséquemment, je m'engage à n'exercer aucun recours ni aucune poursuite envers le SEVM
ou leurs officiers ou mandataires, suite à la décision du Conseil exécutif.

signature

nom en lettres moulées

adresse

école

code postal



**ENTENTE DE REMBOURSEMENT CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 7 DE LA POLITIQUE
RELATIVE AUX POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL DU SEVM**

**Membre ou personne, qui fait partie de l'unité d'accréditation du SEVM,
visé par une poursuite au criminel.**

Le _____ 20_____

Conseil exécutif
Syndicat de l'enseignement Val-Maska
4310 boul. Laurier Est
C.P. 12670 Succ. Sainte-Rosalie
Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 2B9

Mesdames,
Messieurs,

- 1- J'ai pris connaissance de la Politique du SEVM concernant l'aide à apporter aux membres ou aux personnes qui font partie de l'unité d'accréditation dans le cadre de poursuites au civil ou au criminel.
- 2- Si après avoir obtenu l'aide du SEVM, je change ma version des faits de façon si importante que la version sur laquelle le SEVM s'est basé pour m'octroyer une aide financière est invalidée, je m'engage à remettre au SEVM tout montant que j'aurai reçu, et ce, dans les dix (10) jours d'un avis reçu à cet effet du SEVM avec les intérêts au taux légal augmenté de l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* à compter du jour du versement de cette somme par le syndicat.

À défaut, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant qu'il m'aura versé ainsi que les intérêts mentionnés au paragraphe précédent.
- 3- Si j'obtiens un montant en compensation de préjudices subis relatifs à un dossier pour lequel le SEVM m'a procuré une aide, même si cette aide n'a pas été renouvelée au civil, je m'engage à rembourser le SEVM jusqu'à concurrence du montant que j'aurai reçu de lui, et ce, dans les trente (30) jours de la réception des montants que j'aurai reçus en compensation.



Si ce montant reçu en compensation est inférieur au montant reçu du SEVM, je m'engage à rembourser la totalité du montant que j'aurai reçu en compensation au SEVM dans les trente (30) jours de la réception des montants que j'aurai reçus en compensation.

À défaut, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant qu'il m'aura versé ainsi que les intérêts au taux légal augmenté de l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* à compter de la réception par moi de ce montant.

signature

nom en lettres moulées

adresse

école

code postal



**ENTENTE DE REMBOURSEMENT CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 7 DE LA POLITIQUE
RELATIVE AUX POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL DU SEVM**

**Membre ou personne, qui fait partie de l'unité d'accréditation du SEVM,
visé par une poursuite au civil.**

Le _____ 20_____

Conseil exécutif
Syndicat de l'enseignement Val-Maska
4310 boul. Laurier Est
C.P. 12670 Succ. Sainte-Rosalie
Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 2B9

Mesdames,
Messieurs,

- 1- J'ai pris connaissance de la Politique du SEVM concernant l'aide à apporter aux membres ou aux personnes qui font partie de l'unité d'accréditation dans le cadre de poursuites au civil ou au criminel.
- 2- Si après avoir obtenu l'aide du SEVM, je change ma version des faits de façon si importante que la version sur laquelle le SEVM s'est basé pour m'octroyer une aide financière est invalidée, je m'engage à remettre au SEVM tout montant que j'aurai reçu, et ce, dans les dix (10) jours d'un avis reçu à cet effet du SEVM avec les intérêts au taux légal augmenté de l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* à compter du jour du versement de cette somme par le syndicat.

À défaut, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant qu'il m'aura versé ainsi que les intérêts mentionnés au paragraphe précédent.
- 3- Si j'obtiens un montant en compensation de préjudices subis relatifs à un dossier pour lequel le SEVM m'a procuré une aide, même si cette aide n'a pas été renouvelée lors de la poursuite que j'ai entreprise, je m'engage à rembourser le SEVM jusqu'à concurrence du montant que j'aurai reçu de lui, et ce, dans les trente (30) jours de la réception des montants que j'aurai reçus en compensation.



Si ce montant reçu en compensation est inférieur au montant reçu du SEVM, je m'engage à rembourser la totalité du montant que j'aurai reçu en compensation au SEVM dans les trente (30) jours de la réception des montants que j'aurai reçus en compensation.

À défaut, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant qu'il m'aura versé ainsi que les intérêts au taux légal augmenté de l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* à compter de la réception par moi de ce montant.

signature

nom en lettres moulées

adresse

école

code postal



**ENTENTE DE REMBOURSEMENT CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 7 DE LA POLITIQUE
RELATIVE AUX POURSUITES AU CIVIL OU AU CRIMINEL DU SEVM**

**Membre ou personne, qui fait partie de l'unité d'accréditation du SEVM, qui entreprend une
poursuite au civil ou qui dépose, dans le cadre d'une poursuite
par laquelle il est visé, une poursuite à son tour (demande reconventionnelle).**

Le _____ 20_____

Conseil exécutif
Syndicat de l'enseignement Val-Maska
4310 boul. Laurier Est
C.P. 12670 Succ. Sainte-Rosalie
Saint-Hyacinthe (Québec) J2R 2B9

Mesdames,
Messieurs,

- 1- J'ai pris connaissance de la Politique du SEVM concernant l'aide à apporter aux membres ou aux personnes qui font partie de l'unité d'accréditation dans le cadre de poursuites civiles ou criminelles.
- 2- Si après avoir obtenu l'aide du SEVM, je change ma version des faits de façon si importante que la version sur laquelle le SEVM s'est basé pour m'octroyer une aide financière est invalidée, je m'engage à remettre au SEVM tout montant que j'aurai reçu, et ce, dans les dix (10) jours d'un avis reçu à cet effet du SEVM avec les intérêts au taux légal augmenté de l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* à compter du jour du versement de cette somme par le syndicat.

À défaut, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant qu'il m'aura versé ainsi que les intérêts mentionnés au paragraphe précédent.
- 3- Si j'obtiens un montant en compensation de préjudices subis relatifs à un dossier pour lequel le SEVM m'a procuré une aide, je m'engage à rembourser le SEVM jusqu'à concurrence du montant que j'aurai reçu de lui, et ce, dans les trente (30) jours de la réception des montants que j'aurai reçus en compensation.

Si ce montant reçu en compensation est inférieur au montant reçu du SEVM, je m'engage à rembourser la totalité du montant que j'aurai reçu en compensation au SEVM dans les trente (30) jours de la réception des montants que j'aurai reçus en compensation.

À défaut, le SEVM réserve ses recours devant les tribunaux pour récupérer le montant qu'il m'aura versé ainsi que les intérêts au taux légal augmenté de l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* à compter de la réception par moi de ce montant.

signature

nom en lettres moulées

adresse

école

code postal

