

POLITIQUE DE DÉFENSE DES MEMBRES

Préambule

La mission principale du Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ-CSQ) consiste à promouvoir et défendre les intérêts économiques, professionnels et sociaux des membres qu'il représente.

Compte tenu de l'état de la loi et de la jurisprudence connue, le STEEQ-CSQ affirme que son devoir de responsabilité est essentiellement de préserver la qualité de l'éducation, la négociation et l'application des conventions collectives se rapportant à ses membres.

À cet effet, le syndicat doit faire preuve d'équité et être accessible à tous. Ultimement, le conseil exécutif est responsable de toute action juridique. Ainsi, en vertu de sa constitution, de la loi et de la jurisprudence, le STEEQ-CSQ s'engage à cette fin à ne pas :

- agir de mauvaise foi;
- agir de manière discriminatoire;
- faire preuve de négligence grave.

et cela à l'égard de tous les salariés compris dans les unités de négociation qu'il représente, peu importe qu'ils soient membres ou non.

Définition de membre

Extrait des statuts et règlements 2026-2029

4.01 Pour devenir et demeurer membre du syndicat, il faut remplir les conditions suivantes :

a) être un travailleur salarié dans le domaine de l'éducation.

Advenant une rupture involontaire de son lien d'emploi tout salarié, demeure membre jusqu'au règlement du grief. La travailleuse ou le travailleur salarié à statut précaire ou non rengagé pour surplus de personnel demeure membre durant deux années suivant sa dernière journée de travail, à condition de payer la cotisation minimale de 12,00\$ par année;

b) s'être acquitté d'un droit d'entrée volontaire de 2 \$;

c) signer une carte de membre électronique;

d) verser sa cotisation syndicale et toute autre redevance exigée par le syndicat;

e) se conformer aux statuts et règlements du syndicat;

f) être accepté par le conseil exécutif sous réserve de l'article 12.02 i) des présents statuts et règlements.

I) LES RECOURS DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

A) Grievs et arbitrage

Le syndicat est le gardien de la convention collective. Lorsqu'un membre soupçonne que ses droits sont lésés :

1. Le salarié s'informe de ses droits à son syndicat et/ou à son employeur pour une première vérification.
2. Le salarié donne le mandat au syndicat d'intervenir pour lui auprès de l'employeur en fournissant les détails nécessaires à la compréhension du dossier.
3. Le syndicat intervient auprès de l'employeur.
4. Si la réponse est négative et que la convention est violée, le syndicat dépose un grief avec l'accord du salarié, dans le cas d'un dossier individuel.
5. Si la réponse est négative et que le syndicat juge que la convention n'est pas violée et que le salarié soutient le contraire, la procédure suivante s'applique :
 - a) l'employé-conseil du syndicat valide sa position auprès des ressources de la CSQ;
 - b) si, l'avis de la CSQ confirme la position de l'employé-conseil du syndicat et que le salarié est toujours en désaccord, le dossier est acheminé pour étude et orientation à l'assemblée des employés-conseil présidée par la présidence du STEEQ-CSQ.

Au besoin, le conseil exécutif du STEEQ-CSQ devra débattre du dossier avec la préoccupation de ne pas être de mauvaise foi, ni arbitraire, ni discriminatoire, et avec le souci de ne pas être expéditif;

- c) au besoin, l'employé-conseil ou le conseil exécutif peut demander expressément l'autorisation de requérir à un avis juridique (CSQ, étude légale);
- d) le conseil exécutif sous recommandation de l'équipe des employés-conseils, prend la décision de faire fixer ou pas le grief à l'arbitrage;
- e) un règlement hors cour peut intervenir en tout temps.

B) Requête devant les tribunaux supérieurs

Une requête à un tribunal supérieur doit être de nature exceptionnelle afin d'éviter la judiciarisation excessive des relations de travail. Seul le Conseil d'administration, sous la recommandation du conseil exécutif, peut autoriser un tel recours après avoir obtenu un avis juridique sur les enjeux et les motifs le justifiant.

II LES RECOURS DÉCOULANT DE L'APPLICATION DES LOIS AFFÉRENTES AU TRAVAIL

En plus de l'obligation de juste représentation en matière de négociation et d'application de conventions collectives, le STEEQ-CSQ a une mission générale d'étudier, de défendre et d'assurer le développement des intérêts de ses membres.

Dans cette deuxième partie de la politique, nous traitons les services facultatifs qui impliquent une recommandation de l'assemblée des employés-conseil et une décision du conseil exécutif du STEEQ-CSQ.

La défense des membres en lien avec ces lois et règlements n'est pas automatique.

A) Les lois et règlements visés

- Santé et sécurité au travail
- Assurance-emploi
- Régime de retraite
- Accès à l'information
- Droits de la personne
- Normes du travail
- Code du travail
- Comité d'enquête de la Loi sur l'instruction publique (autorisation d'enseigner)

B) L'application et les représentations de première ligne

Les employés-conseil sont responsables, dans leurs fonctions, des représentations de première ligne auprès des membres et des employeurs concernés.

C) L'exercice d'un recours

Lorsqu'un membre désire se prévaloir de la présente politique, il doit, dans les plus brefs délais, faire part de la situation à l'employé-conseil concerné. Celui-ci présentera le dossier à l'équipe des employés-conseil et l'équipe fera une recommandation pour le conseil exécutif du STEEQ-CSQ.

Une fois saisi de la situation, l'équipe d'employés-conseil soumet la demande au conseil exécutif sauf si elle juge que la situation rapportée ne remplit manifestement pas les conditions d'intervention.

Le membre se doit de fournir tout document ou informations pertinentes à la demande du syndicat.

Dans le cas de son analyse, le conseil exécutif s'assure que le membre répond aux conditions et modalités. Une décision du conseil exécutif est prise par la suite, dans le respect de la présente Politique. Cette décision est finale et sans appel.

L'employé-conseil et/ou la présidence communique ensuite, par écrit, la décision du conseil exécutif au membre. Lorsque le syndicat refuse, puisque les conditions ne sont pas remplies pour représenter le membre, il motive sommairement les raisons qui soutiennent sa décision.

D) Conditions et modalités

Être membre en règle du syndicat et occuper un emploi au CSS qui en fait une personne visée par l'accréditation détenue par le STEEQ-CSQ au moment de la demande de représentation ou avoir occupé un tel emploi lors des événements ayant donné lieu à la décision contestable au cours de la dernière année ou des deux dernières années, avec une approbation particulière du conseil exécutif.

Toutefois, pour le personnel enseignant, afin d'être considérée comme personne salariée occupant un tel emploi, il est nécessaire qu'elle ait effectué au moins en moyenne deux jours d'enseignement ou de suppléance par semaine ou l'équivalent en périodes, au cours des deux mois précédant la demande ou les événements visés.

Pour le personnel de soutien scolaire, afin d'être considéré comme personne salariée occupant un tel emploi, il est nécessaire qu'elle ait effectué au moins en moyenne deux jours complet de travail dans sa catégorie d'emploi ou de remplacement par semaine ou l'équivalent en heure, au cours des deux mois précédant la demande ou les événements visés.

- En aucun cas, le STEEQ-CSQ n'est tenu de représenter une personne salariée qui reconnaît sa culpabilité ou les torts reprochés.
- De même, le STEEQ-CSQ peut refuser ou abandonner la représentation d'une personne salariée qui fait preuve de négligence, d'incivilité ou qui ne collabore pas.
- Le STEEQ-CSQ peut également, en tout temps, mettre fin à la représentation de la personne salariée lorsque la survenance d'un fait ou d'un événement nouveau ou inconnu au moment de la prise de la décision est de nature à remettre en question la décision initiale.

E) L'étendue du service ou des frais remboursés en lien avec les services facultatifs

- Une fois que le dossier a reçu l'adhésion, par recommandation de l'équipe des employés-conseil et que le conseil exécutif donne son aval, le STEEQ-CSQ assume l'entièreté des frais.
- Lorsque le syndicat décide de représenter la personne, il choisit le procureur qui agira au dossier et lui donne un mandat.
- Le STEEQ-CSQ peut refuser ou abandonner la représentation d'une personne salariée qui fait preuve de négligence, d'incivilité ou qui ne collabore pas.
- Le STEEQ-CSQ peut également, en tout temps, mettre fin à la représentation de la personne salariée lorsque la survenance d'un fait ou d'un événement nouveau ou inconnu au moment de la prise de la décision est de nature à remettre en question la décision initiale.

F) Spécifications en lien avec les recours qui concernent l'autorisation d'enseigner

Lorsqu'une enquête est déclenchée par le ministère de l'Éducation relativement à l'autorisation d'enseigner ou à la tolérance d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant suivant la plainte déposée ou une accusation portée contre lui, si les faits reposent sur des actes concernant des élèves provenant du Centre de services scolaire René-Lévesque, du Centre de services scolaire des Chic-Chocs et du Centre de services scolaire des Îles, le STEEQ-CSQ fournit une représentation syndicale à condition que les critères suivants soient tous présents :

- Évènement reproché produit par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions;
- Évènement avec incidence sur le lien d'emploi de l'enseignante ou l'enseignant;
- L'enseignante ou l'enseignant ne reconnaît pas sa culpabilité en rapport avec l'acte reproché et/ou ne considère pas que celui-ci constitue une faute grave ou un acte dérogatoire à l'honneur et à la dignité de la profession enseignante;
- Le litige n'est pas entre deux enseignants;
- L'analyse du dossier permet de croire, de façon raisonnable, que l'enseignante ou l'enseignant puisse être reconnu non coupable ou que l'acte reproché ne constitue pas une faute grave ou un acte dérogatoire à l'honneur et à la dignité de la profession enseignante.

III POURSUITES AU CIVIL

La poursuite au civil en dommages et intérêts est un recours inusité, mais qui peut s'avérer nécessaire en certaines circonstances.

Ce recours peut être exercé par le syndicat lui-même, conjointement avec un ou des membres supportés par le syndicat. C'est seulement après autorisation du Conseil d'administration sous recommandation du conseil exécutif qu'un tel recours peut être exercé.