

# POLITIQUE DE L'AJJ RÉGISSANT LES SERVICES DE REPRÉSENTATION SYNDICALE

- [La représentation syndicale](#)
- [Le rôle du Comité de représentation](#)
- [Les communications avec les représentants syndicaux et l'utilisation, la collecte et la divulgation de renseignements personnels](#)
- [Les représentants syndicaux](#)
- [Le processus de représentation en bref](#)

## **La représentation syndicale**

L'Association est autorisée à fournir des services de représentation à ses membres qui peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de leur employeur or lorsque d'autres conditions de travail donnent lieu à un grief. Le Comité de représentation de l'Association décide d'offrir ou non des services de représentation, comme il sera expliqué à la section suivante.

## **Le rôle du Comité de représentation**

Le Comité de représentation compte à son bord le président et le vice-président des relations du travail. Exceptionnellement, le président ou le vice-président des relations du travail peut, en l'absence de l'autre, autoriser la présentation d'un grief aux fins de s'assurer que les droits du membre ne sont pas abolis par tout délai prescrit. Un membre du personnel de l'AJJ peut communiquer les décisions du Comité de représentation aux membres.

C'est au Comité de représentation qu'il revient de déterminer s'il faut ou non approuver la présentation d'un **grief** individuel, collectif ou de principe auprès de l'employeur et de déterminer par la suite, lorsqu'un grief a été présenté, si la soumission de la question à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique doit être autorisée ou non. Lors de la prise de ces décisions, il faut prendre en compte plusieurs facteurs, entre autres :

- le bien-fondé du cas, y compris l'opportunité;
- le caractère convenable de la procédure des griefs;
- les circonstances particulières du plaignant/de la plaignante;
- l'avantage global potentiel pour les membres;
- si les échéanciers ont été respectés ou non;

- l'avis du conseiller juridique;
- si des offres raisonnables de règlement ont été déposées et refusées par le membre;
- les conflits d'intérêts potentiels qui existent ou qui peuvent survenir.

Il se peut que d'**autres recours possibles** s'offrent au membre de concert avec la procédure de règlement des griefs ou que ces recours débordent du cadre de la procédure de règlement des griefs (« voie »). Ces voies comprennent, sans toutefois s'y limiter, le processus informel de résolution de conflits, la médiation, les plaintes, les enquêtes ou les procédures devant le Tribunal canadien des droits de la personne, le Tribunal de la dotation de la fonction publique, les Cours fédérales, les Cours provinciales, ou d'autres tribunaux ou commissions, à l'exception de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Le Comité de représentation déterminera s'il faut appuyer ou non une autre voie, conformément à tout paramètre que peut imposer une résolution du conseil d'administration ou du Comité exécutif. Afin de déterminer s'il faut appuyer la poursuite du cas dans une voie donnée, les membres du Comité de représentation prendront en compte plusieurs facteurs, entre autres :

- le bien-fondé de la procédure de règlement des griefs, si disponible;
- les coûts liés à la poursuite d'une telle voie;
- les ressources disponibles;
- les circonstances particulières du membre;
- l'avantage global potentiel pour les membres;
- les conflits d'intérêts potentiels qui existent ou qui peuvent survenir;
- si les échéanciers ont été respectés ou non;
- l'avis du conseiller juridique;
- si des offres raisonnables de règlement ont été déposées et refusées par le membre;
- si le syndicat a offert une représentation durant l'instance initiale, s'il y a lieu.

Le Comité de représentation peut en tout temps examiner à nouveau toute décision d'offrir des services de représentation si, entre autres choses, le bien-fondé du cas a changé, le membre s'est vu présenter une offre raisonnable de règlement par l'employeur ou si les ressources allouées ont été épuisées. Dans ces cas, l'AJJ devra donner un avis raisonnable au membre concernant son intention de cesser d'assurer les services de représentation.

**Lorsque le Comité de représentation décide de ne pas approuver les services de représentation,** le membre peut continuer la procédure de règlement des griefs individuels ou passer à l'arbitrage ou à d'autres procédures à ses frais, sous réserve des articles [208\(4\)](#) et [209\(2\)](#) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (« *LRTFP* »), avec ses modifications successives.

Un membre peut demander un réexamen d'une décision du Comité de représentation lors des circonstances suivantes :

1. Lorsque, malgré la transmission d'un grief à travers la procédure de règlement des griefs, le Comité de représentation décide de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage;
2. Lorsque le membre identifie un changement important dans les faits par rapport à ceux auxquels le Comité de représentation s'est fié lors de sa décision originale.

Dans ces cas, le membre a le droit de demander qu'une telle décision du Comité de représentation soit revue. Ces demandes doivent toutefois être acheminées dans les cinq (5) jours civils suivant la date à laquelle le membre a été avisé de la décision du Comité de représentation, en soumettant son objection au président a/s de [admin@ajc-ajj.com](mailto:admin@ajc-ajj.com) qui, en consultation avec le Comité exécutif, réexaminera la décision et rendra une décision finale.

**Lorsque le membre s'est vu offrir des services de représentation** en rapport avec un grief individuel ou une autre voie mais que le membre a refusé ces services, le membre sera réputé avoir laissé périmer son droit à la représentation syndicale en rapport avec le grief ou la voie. L'Association ne réexaminera pas par la suite la décision d'offrir des services de représentation, à moins de circonstances exceptionnelles.

## **Les communications avec les représentants syndicaux et l'utilisation, la collecte et la divulgation de renseignements personnels**

Les communications entre un membre et un représentant syndical de l'AJJ ne sont pas soumises au secret professionnel. Les conseils que donnent les représentants syndicaux de l'AJJ, y compris les agents des relations du travail membres du personnel, constituent des conseils du syndicat et ne sont donc généralement pas protégés par le privilège.

Ceci étant dit, l'AJJ reconnaît le caractère sensible de certains échanges avec ses membres. La collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels peuvent toutefois s'avérer nécessaires aux fins de défendre et de faire valoir les intérêts d'un membre et de répondre au devoir statutaire de représentation juste du syndicat. En fait, la collecte, l'utilisation et la divulgation peuvent se faire dans un ou plusieurs des scénarios suivants :

- l'ouverture ou la tenue d'examen;
- la tenue d'enquêtes;
- la représentation d'un ou plusieurs membres;
- les obligations des représentants syndicaux de faire rapport aux membres du Comité exécutif;
- la défense ou la promotion des intérêts de l'AJJ ou de ceux de ses membres;
- le besoin en directives des membres du Comité de représentation ou du Comité exécutif, au besoin;
- d'autres scénarios qui font avancer les intérêts de l'AJJ et/ou de ses membres.

À cette fin, l'AJJ fera tout ce qui est raisonnablement possible pour limiter l'accès aux renseignements en fonction du « besoin de savoir » et s'assurera que les tiers fournisseurs de services, y compris les agents des relations du travail, sont liés par contrat au même engagement que celui de l'AJJ. Les membres qui ont recours aux services de l'AJJ sont donc réputés avoir consenti aux conditions figurant aux présentes, à l'exception des renseignements médicaux qui, nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, exigent votre autorisation écrite expresse avant que l'AJJ ne puisse les divulguer à une tierce partie.

Si un membre entretient une préoccupation concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de ses renseignements personnels, il pourra en discuter avec le représentant syndical qui lui a été attribué. Si on ne répond pas aux préoccupations du membre à sa satisfaction, il peut acheminer sa demande à [admin@ajc-ajj.com](mailto:admin@ajc-ajj.com).

## Les représentants syndicaux

Les représentants syndicaux de l'Association peuvent comprendre les membres du conseil d'administration, ainsi que les agents des relations du travail internes ou externes. Exceptionnellement, l'Association peut retenir les services d'un conseiller juridique externe aux fins de l'aider à fournir ses services de représentation.

## Le processus de représentation en bref

Au cas où un membre aurait besoin de l'aide de l'AJJ :

1. Le membre devrait communiquer avec le membre du conseil d'administration de sa région.
2. Le membre du conseil d'administration peut dispenser sur place une aide informelle au membre dans le cas de dossiers qui sont simples, ou l'orienter vers le bureau principal de l'AJJ si le dossier est plus complexe ou a des répercussions plus larges.
3. Le bureau principal de l'AJJ va conseiller au membre de consulter le site Web de l'AJJ (s'il ne l'a pas déjà consulté), où il trouvera des éléments sur le processus de représentation et pourra prendre connaissance du Formulaire d'incident.
4. Le membre remplit le [Formulaire d'incident](#) et l'envoie au bureau principal de l'AJJ.
5. L'agent des relations du travail détermine le niveau de priorité du dossier d'après les renseignements figurant sur le Formulaire d'incident.
6. L'agent des relations du travail évalue le dossier et renseigne le membre sur les options possibles.
7. Si nécessaire, l'agent des relations du travail demande des conseils au Comité de représentation.
8. S'il y a lieu, l'agent des relations du travail communique la décision au membre demandeur, à savoir que l'Association va assurer sa représentation ou refuse de le faire et il indique les motifs de cette décision.
9. Si l'AJJ assure la représentation du membre, l'agent des relations du travail prend des mesures appropriées selon la nature du dossier, y compris la rédaction et la présentation du grief.