Politique #12 Services de représentation

a) **Objectif et portée**
L'objectif de cette politique vise à fournir des directives au personnel des relations de travail (RT) de l'AECR et aux membres de l'AECR sur les questions relatives à la représentation des membres de l'AECR.

b) **Représentation des membres par le personnel des RT de l'AECR**
La responsabilité première de la représentation des membres incombe au personnel des relations de travail de l'AECR. Le personnel est assisté par les déléguées et délégués syndicaux, conformément aux statuts, règlements et politiques de l'AECR.

La représentation devant les conseils et les tribunaux administratifs sera assurée par le personnel des RT de l'AECR ou, à la seule discrétion de l'AECR, par un conseiller ou une conseillère juridique engagé(e) et mandaté(e) par l'AECR.

c) **Admissibilité à la représentation**
Les membres qui souhaitent contester une décision ou une action de l'employeur les affectant directement peuvent être représentés par le personnel des RT de l'AECR sur demande et sous réserve de l'examen du bien-fondé et des circonstances de chaque cas, ainsi que des limites énoncées ci-après.

d) **Affaires non admissibles à une représentation**
L'AECR ne s'engagera pas dans la représentation de ses membres dans le cadre de procédures civiles ou pénales.

L'AECR n'assurera pas la représentation de ses membres pour des questions qui ne découlent pas de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des politiques de l'employeur, des mesures de dotation ou des questions de sécurité et d'assurance dans le lieu de travail.

- Autrement dit et sans toutefois s'y limiter, l'AECR ne fournira pas de représentation sur les questions liées à l'assurance-emploi, aux instances de réglementation ou licences professionnelles, ni pour les actions civiles (par exemple : recours en responsabilité délictuelle, pour rupture de contrat, etc.).

- Dans le cadre d'une procédure de plainte en matière de dotation en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et de son règlement (par exemple, une plainte concernant la procédure de nomination interne), l'AECR ne représente pas les candidats retenus dont la nomination ou la mutation est contestée. Toutefois, sur demande, l'AECR fournira à ces membres des renseignements sur leurs droits et sur l'endroit où ils peuvent trouver plus d'informations.

Lorsque les membres choisissent de poursuivre des questions non liées à l'interprétation ou à l'application de la convention collective par eux-mêmes ou retiennent les services d'un conseil indépendant engagé à leurs propres frais, l'AECR retirera ses services de représentation dans ces cas spécifiques. Les membres devraient noter qu'aucun grief lié à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ne peut être présenté ou maintenu à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») sans le consentement ni la représentation de l'AECR à cet égard.

e) **Griefs**
Lorsqu'un membre dépose un grief relatif à la convention collective qui pourrait donner lieu à une décision d'arbitrage qui affecterait les membres de l'AECR en général, le membre du personnel des RT de l'AECR, après consultation avec le président de l'AECR, fera une recommandation au Comité de gestion qui prendra la décision de donner suite ou non au grief.

Les déléguées et les délégués syndicaux du Comité exécutif national (CEN) doivent être informés des griefs et des plaintes formelles déposées par leurs membres.

Lorsque l'AECR diffuse des informations sur les griefs, tous les détails susceptibles d'identifier le membre du personnel s'estimant lésé ou dans son lieu de travail seront protégés et ne seront divulgués qu'avec le consentement écrit du membre du personnel s'estimant lésé.

f) **Griefs de principe**
Un grief de principe ne peut être déposé qu'avec l'approbation du Comité de gestion de l'AECR.

g) **Présence du membre du personnel s'estimant lésé ou du plaignant**
Les membres du personnel s'estimant lésés ou les plaignants peuvent assister à l'audition de leurs griefs et à d'autres procédures administratives. Leur participation peut se faire en personne, par téléphone ou par vidéoconférence, à la discrétion du personnel des RT de l'AECR, et sous réserve des règles de l'organe administratif concerné. Dans le cas d'un grief de principe ou d'un grief collectif, l'AECR détermine quel(s) membre(s), le cas échéant, doit(vent) assister à l'audience aux frais de l'AECR. Tout déplacement doit être préalablement autorisé par l'AECR. S'il n'y a pas de consentement préalable, le personnel s'estimant lésé ou le plaignant peut être responsable de ses propres frais de déplacement.

h) **Insatisfaction du personnel s'estimant lésé ou du plaignant**
Il arrive que des désaccords surviennent entre le personnel et les membres de l'AECR sur le traitement d'un cas. Ces désaccords peuvent porter sur la stratégie à adopter, sur la décision de poursuivre ou non, tout en gardant les

intérêts primordiaux du membre ou sur la mise en péril potentielle des intérêts et des droits des autres membres.

Lorsqu'un membre et un membre du personnel de l'AECR sont en désaccord sur le traitement du dossier du membre, les personnes concernées doivent tenter de résoudre les différends par une discussion approfondie du dossier. Le personnel de l'AECR fournit au membre une justification de la stratégie proposée à l'examen du dossier du membre. Le membre doit également présenter à l'AECR, par écrit, les raisons pour lesquelles il propose une approche différente dans le traitement du dossier.

Si le membre et le personnel de l'AECR déclarent qu'ils sont incapables de rendre une décision, le Comité de gestion de l'AECR sera informé de la question, ainsi que du bien-fondé de l'affaire sur le plan juridique et des relations de travail, et des positions pertinentes du membre concerné et de l'AECR.

La question peut, à la discrétion de l'AECR, être soumise à la conseillère juridique ou au conseiller juridique externe de l'AECR aux fins d'évaluation. L'AECR demandera à la conseillère juridique ou au conseiller juridique externe de préparer une analyse de la situation et de faire une recommandation appropriée à l'AECR. L'analyse et la recommandation ne seront pas communiquées au membre, car il s'agit d'informations protégées par le secret professionnel.

Le personnel RT de l'AECR ou le Comité de gestion de l'AECR, selon le cas, examinera alors la recommandation de la conseillère ou du conseiller juridique externe et prendra une décision sur la question en se fondant sur le devoir de la représentation équitable. La décision de l'AECR (par l'intermédiaire de son personnel RT ou du Comité de gestion) est définitive. La décision de l'AECR sera communiquée au membre concerné et au personnel de l'AECR impliqué, le cas échéant.