



Politique sur les services de représentation

En vigueur depuis : 23 août 2023

1. But et portée	Orienter le travail de représentation des membres.
-------------------------	--

2. Représentation par le personnel de l'Institut	<p>La représentation des membres relève d'abord du personnel de l'Institut, qui se fait aider des délégué(e)s syndicaux(-ales), conformément aux statuts et politiques de l'Institut.</p> <p>La représentation devant les commissions et les tribunaux administratifs est assurée par des membres du personnel de l'Institut ou par des avocat(e)s engagé(e)s et dirigé(e)s par le bureau du (de la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques.</p>
---	---

3. Admissibilité à la représentation	Les membres qui veulent contester une décision ou une mesure prise par leur employeur à leur endroit peuvent demander à l'Institut de les représenter. Chaque demande est soumise aux restrictions ci-dessous et étudiée pour établir son bien-fondé et les circonstances l'entourant avant d'être acceptée.
---	--



4. Affaires exclues de la représentation

L'Institut ne représente pas ses membres au civil ni au criminel.

L'Institut ne représente pas ses membres dans des affaires qui ne résultent pas de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective, de politiques de l'employeur, de mesures de dotation ou de lignes directrices en matière d'assurance et de sécurité au travail.

- Plus précisément, l'Institut ne représente pas les membres pour des questions d'assurance-emploi et d'accréditation ou de réglementation professionnelle, entre autres.
- L'Institut ne représente pas les candidat(e)s retenu(e)s dont la nomination ou l'affectation est contestée dans le cadre d'un processus de dotation. Les membres qui en font la demande reçoivent toutefois de l'information sur leurs droits et d'autres sources d'information.

L'Institut ne donne aucun service de représentation aux membres qui choisissent de s'autoreprésenter ou de se représenter avec l'aide d'un(e) conseiller(-ère) juridique qu'ils (elles) auront personnellement engagé(e) dans une affaire ne relevant pas de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective.

5. Grievs

Lorsqu'en vertu de sa convention collective un(e) membre dépose un grief susceptible d'entraîner une décision d'arbitrage nuisible à son groupe ou aux membres de l'Institut en général, l'employé(e) délégué(e) de l'Institut, après avoir consulté le (la) président(e) du groupe concerné, présente une recommandation au (à la) président(e) de l'Institut, qui décide d'accueillir ou non le grief.

L'exécutif d'un groupe a le droit d'être informé des plaintes et des griefs déposés officiellement par ses membres.

Lorsque l'Institut diffuse de l'information sur des griefs, tous les détails pouvant identifier les plaignant(e)s ou le lieu des griefs sont protégés et ne sont divulgués qu'avec le consentement écrit des plaignant(e)s.



**6. Grievs de
principe**

Les griefs de principe doivent être approuvés par le (la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques. **(CA - 23août2023)**

**7. Présence des
plaignant(e)s**

Les plaignant(e)s peuvent assister à l'audition de leur grief ou de leur plainte et d'autres processus administratifs en personne, par téléphone ou par vidéoconférence, à la discrétion de l'Institut et conformément aux règles de l'entité administrative compétente. Dans le cas d'un grief de principe ou d'un grief collectif, l'Institut détermine, s'il y a lieu, qui parmi ses membres assistera aux audiences aux frais de l'Institut. Tout voyage doit avoir été autorisé par l'Institut.



8. Insatisfaction de plaignant(e)s

Il arrive parfois qu'il y ait désaccord entre un membre et un employé de l'Institut quant au règlement du cas individuel de (de la) membre. Ce désaccord peut porter sur la stratégie à employer ou même sur la question à savoir s'il faut intervenir ou non, et ce, dans l'intérêt du (de la) membre ou au vu des risques éventuels aux intérêts et droits des autres membres.

Lorsqu'un(e) membre et un(e) agent(e) de l'Institut sont en désaccord sur le traitement d'un cas, ils (elles) doivent tenter de régler leurs différends en tenant une discussion détaillée de l'affaire. L'agent(e) en question présente au (à la) membre les arguments justifiant la stratégie proposée, ainsi que la jurisprudence à l'appui. Le (la) membre à son tour présente à l'agent(e), par écrit, les raisons justifiant une approche différente pour traiter son cas.

En cas d'impasse entre le (la) membre et l'agent(e), la question est renvoyée au (à la) directeur(-trice) des relations du travail régionales ou, s'il s'agit d'une question de classification, au (à la) directeur(-trice) des relations du travail nationales, accompagnée de l'argumentation juridique et syndicale et des positions du (de la) membre en cause et de l'agent(e) responsable.

En cas d'impasse entre le (la) directeur(-trice) des relations du travail régionales ou le (la) directeur(-trice) des relations du travail nationales et le (la) membre, l'affaire sera renvoyée au (à la) conseiller(-ère) général(e) (CG) qui mènera une enquête. Le (la) membre aura la chance de faire une plaidoirie devant le (la) CG avant que celui-ci (celle-ci) envoie sa décision au (à la) président(e). Le (la) CG préparera alors une analyse de la situation et donnera une recommandation appropriée au (à la) président(e). L'analyse et la recommandation ne seront pas transmises au (à la) membre. Dans son examen du dossier et sa recommandation, le (la) CG se fondera sur le devoir inhérent de *juste représentation*.



Le (la) président(e) examinera la recommandation du (de la) CG et rendra une décision. Cette décision sera finale et sera transmise au membre en cause et à l'employé de l'Institut, le cas échéant.
(CA - 23août2023)

9. Références
