

Politique du comité exécutif – Services de représentation

Représentation syndicale

1. L'Association des juristes de Justice (AJJ) est habilitée à offrir des services de représentation à ses membres faisant l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou lorsque d'autres conditions de travail donnent lieu à un grief.

Demande de services de représentation

2. Les membres qui souhaitent bénéficier des services de représentation de l'AJJ doivent remplir le [formulaire de demande](#) disponible sur le site Web de l'AJJ ou écrire au bureau principal de l'AJJ à l'adresse admin@ajc-ajj.ca.

Approbation de la représentation

3. La décision initiale d'offrir ou non des services de représentation est prise par les agents des relations de travail et la directrice ou le directeur des services de représentation de l'AJJ.

Appel d'un refus d'offrir des services de représentation

4. En cas de désaccord avec la décision prise par la directrice ou le directeur des services de représentation, la personne membre peut demander au Comité de représentation de réexaminer la décision.

Rôle des agents des relations de travail et de la directrice ou du directeur des services de représentation

5. La directrice ou le directeur des services de représentation, ou la personne déléguée, détermine le niveau de priorité des demandes de représentation d'après les renseignements fournis dans le formulaire de demande ou le courriel, et confie chaque demande à une agente ou un agent des relations de travail.

Agents des relations de travail

6. L'agente ou agent des relations de travail à qui une demande a été confiée se charge d'évaluer la demande et de renseigner la personne membre sur les options possibles. Il lui appartient également de déterminer s'il y a lieu ou non de déposer un grief individuel auprès de l'employeur.

Facteurs entrant en ligne de compte dans la décision de représenter

7. Différents facteurs peuvent être pris en considération au moment de prendre une telle décision, notamment :
 - a. le bien-fondé du cas, y compris son opportunité;
 - b. le caractère convenable de la procédure de grief;

- c. les circonstances particulières de la personne membre;
- d. l'avantage potentiel que représente ce grief pour les membres;
- e. le caractère urgent du cas;
- f. si des offres raisonnables de règlement ont déjà été déposées et refusées par la personne membre;
- g. si des conflits d'intérêts potentiels existent ou peuvent survenir.

Règlement des différends

8. Le grief n'est pas la seule option possible pour régler un différend. Parmi les autres recours possibles figurent le processus informel de résolution de conflits, la médiation, les plaintes, les enquêtes ou les procédures devant des tribunaux ou des cours, à l'exception de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. L'agente ou l'agent des relations de travail peut recommander à la personne membre de suivre une autre voie de règlement.

Droits des membres d'interjeter appel d'une décision prise par une agente ou un agent des relations de travail

9. En cas de désaccord avec la décision prise par l'agente ou l'agent des relations de travail la personne membre dispose d'un délai de 10 jours ouvrables pour demander à la directrice ou au directeur des services de représentation de rendre une décision en la matière.

Droits des membres d'interjeter appel d'une décision prise par la directrice ou le directeur des services de représentation

10. En cas de désaccord avec la décision prise par la directrice ou le directeur des services de représentation, la personne membre dispose d'un délai de 10 jours ouvrables pour demander au Comité de représentation de réexaminer la décision.

Perte du droit de déposer un grief

11. Si l'agente ou agent des relations de travail a approuvé le dépôt d'un grief au nom d'une personne membre et que celle-ci a refusé de signer le formulaire de grief dans les délais prescrits, la personne membre est réputée avoir renoncé à son droit à une représentation syndicale.

Impossibilité d'interjeter appel de la décision du Comité de représentation

12. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la décision finale de la directrice ou du directeur des services de représentation, ou celle prise par le Comité de représentation par suite d'une demande de réexamen, est sans appel.

Composition du Comité de représentation

13. Les membres votants du Comité de représentation sont les membres du comité exécutif et du conseil d'administration. Le Comité est présidé par la vice-présidente ou le vice-président, Relations de travail, ou la personne déléguée.

Rôle du Comité de représentation

14. Il appartient au Comité de représentation de décider :
- a. s'il y a lieu ou non de déposer un grief collectif ou un grief de principe auprès de l'employeur;
 - b. s'il convient au non de renvoyer un grief de l'AJJ à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
 - c. Le Comité de représentation peut également se prononcer sur des demandes de réexamen de décisions portant sur la représentation prises par la directrice ou le directeur des services de représentation. Les facteurs à prendre en considération concernant les demandes de réexamen comprennent :
 - i. le bien-fondé du cas, y compris son opportunité et tout changement important touchant les faits au dossier;
 - ii. le caractère convenable de la procédure de grief;
 - iii. les circonstances particulières de la personne membre;
 - iv. l'avantage potentiel que représente ce grief pour les membres;
 - v. le caractère urgent du cas et, en particulier, le respect des échéanciers;
 - vi. si des offres raisonnables de règlement ont déjà été déposées et refusées par la personne membre;
 - vii. si des conflits d'intérêts potentiels existent ou peuvent survenir;
 - viii. le cas échéant, si l'AJJ a assuré une représentation lors de la procédure initiale.

Délai de communication d'une décision

15. La vice-présidente ou le vice-président, Relations de travail, ou la personne déléguée, communique à la personne membre, par écrit, la décision du Comité de représentation dans les 10 jours suivant la réunion du Comité.

Lorsque la représentation n'est pas approuvée

16. Lorsque l'AJJ décide ne pas approuver les services de représentation, la personne 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 paragraphes 325(2)(3) et 326(2) du projet de loi C-4 modifiant la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, et des paragraphes 208(4) et 209(2) de la LRTFP, avec ses modifications successives.

Communications avec les membres du personnel de l'AJJ et utilisation, collecte et divulgation de renseignements personnels

17. Les communications entre une personne membre et sa représentante ou son représentant syndical de l'AJJ ne sont pas soumises au secret professionnel. Les conseils fournis par les représentants syndicaux de l'AJJ, y compris les agents des relations du travail, la directrice ou le directeur des services de représentation ou une ou un membre du Comité de représentation constituent des conseils du syndicat et ne sont donc généralement pas protégés par le secret professionnel.

18. L'AJJ reconnaît le caractère sensible de certains échanges avec ses membres. La collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels peuvent toutefois se révéler nécessaires pour défendre et faire valoir les intérêts d'une personne membre et remplir le devoir légal de juste représentation incombant au syndicat. La collecte, l'utilisation et la divulgation peuvent se faire dans un ou plusieurs des scénarios suivants :
- a. l'ouverture ou la tenue d'examens;
 - b. la tenue d'enquêtes;
 - c. la représentation d'un ou plusieurs membres;
 - d. les obligations des agents des relations de travail de faire rapport à la directrice ou au directeur des services de représentation ou au Comité de représentation;
 - e. la défense ou la promotion des intérêts de l'AJJ ou de ceux de ses membres;
 - f. le besoin d'obtenir des directives des membres du Comité de représentation;
 - g. d'autres scénarios qui font avancer les intérêts de l'AJJ et de ses membres.
19. 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 fournisseurs de services tiers, y compris les agents des relations de travail, sont liés par contrat au même engagement que celui de l'AJJ.
20. Les membres qui ont recours aux services de représentation de l'AJJ sont donc réputés avoir consenti aux conditions énoncées dans la présente, à l'exception des renseignements médicaux qui, nonobstant toute disposition contraire dans les présentes, exigent le consentement par écrit de la personne membre avant que l'AJJ ne puisse les divulguer à une tierce partie.
21. Si une personne membre a des préoccupations concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de ses renseignements personnels, il lui est recommandé d'en discuter avec l'agente ou agent des relations de travail qui s'occupe de sa demande. Si la personne membre ne reçoit pas une réponse satisfaisante à ses préoccupations, elle pourra les soulever auprès de la directrice ou du directeur des services de représentation.

Approuvée par le CE : 27 janvier 2025