

## **POLITIQUE DU SEPB-QUÉBEC EN MATIÈRE DE DÉFENSE DES MEMBRES FAISANT L'OBJET D'ACCUSATION PÉNALE OU CRIMINELLE**

- CONSIDÉRANT** les buts et objectifs du SEPB-Québec;
- CONSIDÉRANT** l'importance qu'accorde le SEPB-Québec au devoir de représentation;
- CONSIDÉRANT** les différentes situations auxquelles peuvent être confrontées les personnes salariées dans l'accomplissement de leur travail;
- CONSIDÉRANT** les impacts financiers, sociaux et humains d'une accusation pénale ou criminelle;
- CONSIDÉRANT** que la représentation devant les tribunaux criminel ou pénal est un service facultatif pour lequel les syndicats n'ont pas d'obligation légale;

### **LE SEPB-QUÉBEC CONVIENT DE METTRE EN ŒUVRE LA POLITIQUE QUI SUIT :**

#### Conditions d'interventions et situations visées

1. Un membre qui fait l'objet d'une accusation pénale ou criminelle peut être représenté par un procureur choisi et payé par le SEPB-Québec si les trois conditions suivantes sont réunies :
  - a. les faits sur lesquels reposent les accusations sont survenus par le fait du travail ou d'une activité syndicale autorisée;
  - b. la contestation de l'accusation est de nature à favoriser l'accomplissement des buts et objectifs du SEPB-Québec;
  - c. le directeur du SEPB-Québec estime que les circonstances de l'affaire nécessitent la prise en charge de la personne salariée.
2. Sous réserve des trois conditions énumérées ci-dessus, sont notamment visées les situations suivantes :
  - les gestes commis par la personne salariée étaient commandés par la nature de son emploi ou de sa fonction syndicale;
  - la personne salariée a commis les gestes à la demande de son employeur;
  - une défense est opposable à l'accusation et a des chances raisonnables de succès en l'espèce;
  - l'état du droit relatif à l'accusation est défavorable aux conditions de travail des personnes salariées et a des chances d'être changé;

3. En aucun cas, le SEPB-Québec n'est tenu de représenter une personne salariée qui reconnaît sa culpabilité.
4. De même, le SEPB-Québec peut refuser ou abandonner la représentation d'une personne salariée qui fait preuve de négligence ou qui ne collabore pas.
5. Le SEPB-Québec 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.

### Procédure

6. Lorsqu'une personne salariée faisant l'objet d'une accusation pénale ou criminelle désire se prévaloir de la présente politique, elle doit, dans les plus brefs délais, faire part de la situation à la personne présidente de sa section locale.
7. Une fois saisie de la situation, la personne présidente de la section locale doit la soumettre au directeur du SEPB-Québec sauf si elle juge que la situation rapportée ne remplit manifestement pas les conditions d'interventions.
8. La personne salariée accusée peut être requise de fournir tout document pertinent. Une rencontre peut aussi lui être demandée.
9. Le directeur du SEPB-Québec prend ensuite une décision dans le respect de la présente politique. Il peut notamment se fonder sur les décisions qu'il a prises antérieurement dans des situations semblables.
10. Le directeur du SEPB-Québec communique ensuite, par écrit, sa décision à la personne salariée, dont copie à la personne présidente de la section locale. Lorsque le directeur du SEPB-Québec refuse que le SEPB-Québec représente la personne salariée, il motive sommairement les raisons qui soutiennent sa décision.
11. Lorsque le SEPB-Québec décide de représenter la personne, il choisit le procureur qui agira au dossier et lui donne un mandat. Tout au long des procédures, le procureur prend ses directives auprès de la personne désignée par le directeur du SEPB-Québec.
12. Advenant que la décision du tribunal de première instance soit insatisfaisante, le directeur du SEPB-Québec étudie le dossier selon les mêmes conditions et détermine ensuite s'il y a lieu de loger un appel. Dans ce cas, le directeur du SEPB-Québec donne mandat à un procureur d'en appeler de la décision. Le procureur qui agit en appel prend par la suite ses directives de la personne désignée par le directeur du SEPB-Québec. Les mêmes règles s'appliquent pour tout autre appel devant des tribunaux supérieurs.
13. La personne salariée qui fait l'objet d'accusation peut décider d'assumer elle-même sa défense, à ses frais, notamment lorsqu'elle n'accepte pas les termes du mandat donné au procureur par le SEPB-Québec ou lorsqu'elle perd confiance dans le procureur qui lui est attribué. Toutefois, la personne salariée accusée peut être tenue de rembourser au

SEPB-Québec les honoraires encourus si sa décision d'assumer elle-même sa défense est prise tardivement ou de mauvaise foi.

14. La personne salariée accusée ne peut pas demander de changer de procureur, sauf pour des motifs sérieux, tel un conflit d'intérêts.
15. Toute personne salariée que le SEPB-Québec a décidé de représenter doit signer un engagement par lequel elle accepte d'être liée par la présente politique ou toute autre condition déterminée par le directeur du SEPB-Québec ou par le SEPB-Québec.

POLITIQUE ADOPTÉE PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU SEPB-QUÉBEC, LE 15 SEPTEMBRE 2008.