



Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Novembre 2022

L'ACPPU a élaboré cet « aide-mémoire pour les enquêtes » afin d'aider les associations à représenter leurs membres lorsqu'elles participent à des enquêtes menées par l'employeur. Il s'agit d'un formulaire interactif convivial pour l'utilisateur. N'hésitez pas à utiliser cet aide-mémoire pour chaque enquête et à cocher les éléments au fur et à mesure.

Veuillez communiquer avec l'agent de négociation collective de l'ACPPU de votre association si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet d'une enquête. Vous pouvez joindre les Services juridiques et relations de travail de l'ACPPU à l'adresse legal-assistant@caut.ca.

Lorsqu'un membre informe l'association d'une plainte

- ☐ Déterminez si le membre est le plaignant ou le défendeur.
- ☐ Assignez un représentant au membre qui demande de l'aide.
- ☐ Ayez un autre représentant qui n'est pas impliqué dans l'affaire en réserve au cas où le membre de la partie adverse se présenterait également à l'association. Chaque représentant doit respecter le silence autour de cette affaire.
- ☐ Rappelez que le syndicat a un devoir de représentation équitable envers tous ses membres, même lorsque leurs intérêts sont contradictoires. Les associations non accréditées doivent également suivre ces conseils.
- ☐ Déterminez les dispositions de la convention collective, la politique ou le cadre en vertu desquels l'enquête est menée. Des politiques différentes peuvent avoir des protocoles différents.

Droits procéduraux

Principes de base

- Le personnel académique impliqué dans une enquête menée par l'employeur a droit à une enquête équitable, approfondie et rapide.
- Les éléments de l'enquête seront souvent énoncés dans la convention collective, les politiques de l'employeur et/ou la législation (par exemple, la législation sur la santé et la sécurité dans la plupart des provinces couvre le harcèlement et la violence, et la législation sur les droits de la personne couvre la discrimination).
- Les employés ont le droit de connaître les allégations portées contre eux avec un niveau de détail suffisant pour leur permettre de répondre et de participer de manière significative au processus.
- Les employés ont le droit de répondre aux allégations et aux preuves portées contre eux.
- Les employés ont souvent le droit d'être représentés ou accompagnés. La plupart des conventions collectives prévoient qu'un employé a le droit d'être représenté ou assisté par

une association si une réunion d'enquête peut entraîner des mesures disciplinaires. Bien qu'elles puissent être autorisées par les politiques ou la convention collective, les enquêtes simultanées et en double peuvent être inévitables. Il peut être approprié de suspendre une procédure et/ou d'appliquer les conclusions de fait d'une procédure à l'autre.

Obligations incombant aux enquêteurs

Les enquêteurs doivent être :

- ☐ Qualifiés
- ☐ Impartiaux
- ☐ Sans conflits d'intérêts
- ☐ Approuvés par l'association (si possible)

La convention collective

- ☐ Examinez la convention collective pour y trouver les dispositions suivantes, et gardez-les à l'esprit au fur et à mesure que les membres avancent dans le processus :
 - ☐ **Harcèlement et intimidation** : De nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions selon lesquelles les membres ont droit à un lieu de travail exempt de harcèlement et d'intimidation.
 - ☐ **Santé et sécurité au travail** : Les conventions collectives intègrent la législation sur la santé et la sécurité au travail par référence explicite ou implicite.
 - ☐ **Droits de la personne** : Les conventions collectives intègrent la législation sur les droits de la personne de manière explicite ou implicite.
 - ☐ **Harcèlement et discrimination (politique de l'employeur)** : Certaines conventions collectives intègrent la politique de l'employeur en matière de harcèlement et/ou de discrimination.
 - ☐ **Représentation de l'association** : Certaines conventions collectives prévoient explicitement qu'un membre a le droit d'être représenté par une association dans toute enquête menée par l'employeur et/ou décrivent la mesure dans laquelle une association peut participer au processus d'enquête. Lorsqu'une convention collective est muette sur cette question, un membre peut tout de même avoir droit à une représentation par une association ou par un avocat, car le fait de fournir une représentation dans des circonstances qui pourraient mener à des mesures disciplinaires est considéré comme une fonction fondamentale d'un syndicat.
 - ☐ **Délais** : Certaines conventions collectives prévoient des délais pour la réalisation des enquêtes de l'employeur. En l'absence de délais explicites, les enquêtes doivent néanmoins être menées rapidement.

La politique de l'employeur

Examinez la politique de l'employeur pour connaître les attentes en matière de procédure et les délais.

- ☐ Prenez note de tout défaut de la politique qui pourrait nuire à l'équité d'une enquête.
- ☐ Toutes les lois sur la santé et la sécurité au travail exigent que les employeurs rédigent et mettent en œuvre des politiques de prévention du harcèlement, de la discrimination et/ou de la violence. Le fait de ne pas suivre ses propres procédures peut indiquer que l'enquête de l'employeur était injuste ou déraisonnable.
- ☐ Prenez note des délais et des cas où les délais ne sont pas respectés, car cela peut affecter l'équité ou le caractère raisonnable de l'enquête de l'employeur.

Rôle du représentant de l'association, du représentant légal ou de la personne de soutien

Le soutien pendant le processus d'enquête peut inclure :

1. Assistance pratique

- ☐ Évitez autant que possible les enquêtes simultanées portant sur le même ensemble de faits sous-jacents. Dans certains cas, il peut être approprié de suspendre une procédure et/ou d'appliquer les conclusions de fait d'une procédure à l'autre.
- ☐ Prenez des notes pendant les réunions.
- ☐ Défendez les intérêts du membre lors des réunions avec l'enquêteur et/ou l'employeur.
- ☐ Notez si l'enquêteur est respectueux et impartial.
- ☐ Notez l'exactitude et la fiabilité de la plainte.
- ☐ Veillez à ce que le processus soit équitable et rapide – restez en contact avec l'employeur et l'enquêteur pour vous assurer qu'un calendrier est établi et respecté.
- ☐ Aidez le membre à répondre aux allégations :
 - ☐ Expliquez la politique et la procédure que l'employeur a engagées.
 - ☐ Assurez-vous que l'employé comprend les allégations.
 - ☐ Participez à la sélection d'un enquêteur (si possible).
 - ☐ Comprenez le mandat de l'enquêteur.
 - ☐ Notez les échéances et veillez à ce qu'elles soient respectées.
 - ☐ Identifiez les faits qui nécessitent une réponse.
 - ☐ Identifiez les témoins clés.
 - ☐ Examinez les documents.
 - ☐ Rassemblez des preuves.
 - ☐ Identifiez les facteurs atténuants.
 - ☐ Encouragez les réponses concises et spécifiques.
 - ☐ Mettez l'accent sur les faits plutôt que sur les jugements ou les conclusions.
- ☐ Obtenez et examinez les rapports intermédiaires ou provisoires.
- ☐ Obtenez et examinez les rapports finaux.
- ☐ Suivez les délais pour le dépôt d'un grief.
- ☐ Veillez à ce que chacun, y compris l'employeur, préserve la confidentialité, comme il se doit.

2. Une communication appropriée

- ☐ Faites preuve à la fois de compassion et d'impartialité.
- ☐ Adoptez une approche sensible aux traumatismes pour travailler avec les membres.
- ☐ Communiquez avec diligence avec les membres.
- ☐ Expliquez les procédures et les conséquences, y compris les conséquences disciplinaires.
- ☐ Répétez les points importants oralement et par écrit.
- ☐ Établissez des stratégies avec le membre – à court et à moyen terme.
- ☐ Assurez un suivi rigoureux auprès du membre, de l'enquêteur et de l'employeur.
- ☐ Maintenez la confidentialité.

3. Obligation d'adaptation

- ☐ L'association doit à ses membres qui sont protégés par la législation sur les droits de la personne une obligation d'adaptation. Généralement, l'adaptation est requise sur la base d'une incapacité, de la religion ou de la situation familiale. L'association partage avec l'employeur et le membre l'obligation de faciliter l'adaptation sur le lieu de travail, y compris pendant les enquêtes menées par l'employeur.

- ☐ L'obligation d'adaptation peut inclure l'obligation de se renseigner. Il s'agit de l'obligation qu'ont les employeurs et les syndicats d'enquêter pour savoir si un employé a une limitation ou une restriction parce que son comportement est hors norme ou qu'il y a d'autres « signaux d'alarme ».

Les mesures d'adaptation doivent être fournies par l'employeur et l'association sans que cela ne constitue une contrainte excessive.

4. Aide à l'accès aux services de santé

- ☐ Les enquêtes menées par l'employeur peuvent être stressantes et provoquer l'isolement. Envisagez d'orienter ou de mettre en relation les membres avec des services de santé mentale, le cas échéant.

5. Soulever des objections

- ☐ Les représentants de l'association doivent soulever des objections, verbalement et par écrit, dès que le besoin s'en fait sentir (ne pas attendre qu'il y ait une réunion de grief). L'association peut être considérée comme ayant renoncé à son objection si elle n'est pas mise en évidence en temps utile. Les objections courantes sont les suivantes :
 - ☐ Retard dans le dépôt de la plainte
 - ☐ Retard dans l'enquête
 - ☐ Non-respect des délais
 - ☐ Effet du retard sur l'équité de la procédure
 - ☐ Biais, partialité ou conflit d'intérêts avec le décideur
 - ☐ Manque de représentation
 - ☐ Manque d'opportunité de répondre
 - ☐ Absence d'entretien avec des témoins importants
 - ☐ Violation de la confidentialité

Limites du soutien

- La personne de soutien (représentant de l'association) a droit à des limites personnelles et peut imposer des limites aux sujets de conversation, au niveau de participation et au nombre de contacts.
- La personne de soutien n'est généralement pas un professionnel de la santé et ne peut pas fournir ce type de soutien.
- La personne de soutien et les autres personnes impliquées sur le lieu de travail ont le droit d'être à l'abri de tout préjudice psychologique et physique.

Dépôt de griefs

Les associations doivent envisager de déposer un grief lorsque :

- ☐ L'enquête de l'employeur a été déficiente ou déloyale.
- ☐ L'enquête de l'employeur a abouti à des conclusions inappropriées.
- ☐ Une mesure disciplinaire disproportionnée est imposée.
- ☐ L'employeur n'a pas répondu aux objections soulevées par l'association.

Délais

- D'une part, il est de la plus haute importance de préserver les délais de dépôt prévus par la convention collective. Les retards dans le dépôt et le renvoi sont considérés comme des vices de fond et souvent irréparables dans un grief.

- D'autre part, le meilleur moment pour déposer un grief est lorsque l'enquête est terminée et qu'un résultat a été produit. Déposer plus tôt peut amener un arbitre à conclure que le grief était prématuré. Le dépôt précoce peut également limiter les recours disponibles ou exiger le dépôt d'une série de griefs qu'il peut ensuite être difficile de consolider.
- Pour éviter ce dilemme, essayez d'obtenir une entente écrite de l'employeur, suspendant les délais et préservant le droit du membre de déposer un grief à la fin de l'enquête.
- Si cela ne peut être fait, il faudra alors déposer le grief dans les délais prévus par la convention collective, même si l'enquête n'est pas terminée ou si plusieurs griefs devront être déposés.
- Lorsqu'il y a eu un retard important ou que l'enquête semble avoir été abandonnée, il peut également être nécessaire de déposer un grief avant la publication de toute conclusion.