Février 2018

ACPPU Actualité en négociation

Les enquêtes disciplinaires

Introduction

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) a publié récemment un numéro de *l'Actualité en négociation* intitulé *Les clauses disciplinaires* qui fait ressortir l'importance d'intégrer les principes fondamentaux en matière de discipline dans les conventions collectives des associations de personnel académique. Toutefois, les négociations engagées ces dernières années ont révélé de nouveaux enjeux concernant les politiques de l'employeur – dont quelques-unes découlent de lois en vigueur – qui ont une incidence sur les procédures disciplinaires négociées. Certaines de ces politiques accordent à l'employeur le pouvoir d'engager des procédures d'enquête qui peuvent mener à l'imposition de sanctions disciplinaires, mais qui ne sont pas du tout prévues par la convention collective.

Les associations de personnel académique s'y prennent généralement de deux façons pour assurer la conformité des procédures d'enquête avec les dispositions de la convention collective à cet effet. Selon la première approche, elles veillent à ce que la conduite de toutes les enquêtes susceptibles d'entraîner des mesures disciplinaires respecte les procédures exposées dans l'article sur la discipline. Selon la seconde, elles négocient l'établissement de procédures d'enquête propres à des allégations particulières, comme les allégations de harcèlement. Ces deux approches ont un dénominateur commun : assurer qu'aucune enquête pouvant mener à la prise de mesures disciplinaires à l'endroit de membres des associations ne s'appuie sur d'autres dispositions que celles qui ont été négociées.

Les lois en vigueur et les politiques des employés

Alors que les lois de nombreuses provinces prescrivent aux employeurs de se doter de politiques et de procédures sur des questions particulières touchant le milieu de travail (comme le harcèlement), elles ne décrivent pas par le menu le déroulement des enquêtes. Par ailleurs, elles n'interdisent pas aux syndicats ou aux associations de personnel académique de négocier avec l'employeur des éléments de ces politiques et procédures et d'intégrer le fruit de leurs discussions dans leurs conventions collectives. Les procédures d'enquête sont un exemple de ces éléments.

Les politiques de l'employeur sur le harcèlement comportent souvent des procédures d'enquête distinctes : les droits des plaignants et des défendeurs en matière d'équité procédurale et de justice naturelle y sont limités et l'employeur n'y est pas tenu d'informer l'association de personnel académique qu'un de ses membres fait l'objet d'une enquête. Certaines comprennent une procédure « informelle » de règlement des différends, qui ne prévoit pas l'obligation d'informer l'association ni la possibilité qu'un membre soit représenté par son association. Bon nombre de ces politiques visent à établir une distinction

artificielle entre l'enquête et l'imposition d'une mesure disciplinaire. Par ailleurs, l'employeur ne négocie pas le contenu de ses politiques avec l'association de personnel académique et peut le modifier unilatéralement à sa guise.

Bien qu'il existe une corrélation entre, d'une part, les définitions du harcèlement et les procédures relatives au dépôt d'un grief pour cause de harcèlement (ou d'une plainte en vertu des politiques sur le harcèlement), et d'autre part, les modalités d'enquête sur des allégations de harcèlement, ce n'est pas l'objet du présent bulletin. Nous examinerons ici la formulation des clauses des conventions collectives pour assurer que toutes les situations, y compris le harcèlement, pouvant conduire à l'imposition de sanctions disciplinaires à des membres d'une association de personnel académique soient enquêtées comme il convient.

Généralités sur les enquêtes disciplinaires

La clause modèle de l'ACPPU sur les suspensions, mesures disciplinaires et congédiements énonce que « [l]a tenue d'une enquête ne constitue pas une mesure disciplinaire ». Les enquêtes font néanmoins partie du processus disciplinaire, même si, dans leurs politiques sur le *respect en milieu de travail* et sur le harcèlement, de nombreux employeurs tentent de distinguer les procédures d'enquête (qui ne sont pas consignées dans une convention collective) et l'imposition de mesures disciplinaires (qui est régie par les dispositions de la convention collective). Même les enquêtes appropriées peuvent avoir des conséquences sur les droits des membres, qu'elles donnent lieu ou non à des mesures disciplinaires. De plus, le fait que la tenue d'une enquête ne constitue pas une mesure disciplinaire n'interdit pas qu'un grief soit porté pour des raisons de procédure.

Comme il est indiqué dans le numéro de *l'Actualité en négociation* intitulé *Les clauses disciplinaires*, une clause de la convention collective doit préciser que les enquêtes sur toutes les questions susceptibles de se conclure par une mesure disciplinaire doivent être menées avec diligence. Idéalement, elle doit décortiquer la procédure d'enquête et établir un échéancier clair pour chacune des étapes. La convention collective doit aussi indiquer clairement qu'un membre visé par des allégations et son association doivent être mis au fait de ces allégations ***avant*** le début d'une enquête, et que l'avis donné ne doit comporter aucune condition de confidentialité. Certes, on s'attend à ce que l'employeur préserve l'anonymat du membre enquêté, mais il ne devrait pas invoquer le respect de la confidentialité pour priver le membre et son association du droit de connaître les allégations et d'en être avisés avant le début de l'enquête.

Les membres doivent avoir le droit d'être accompagnés d'un représentant de l'association à toutes les étapes d'une enquête. La convention collective devrait comporter une obligation d'informer l'association de l'amorce d'une enquête visant un de ses membres, même si elle ne prévoit pas des procédures d'enquête uniques pour l'ensemble des affaires disciplinaires, y compris le harcèlement, et même si elle permet à l'employeur de suivre les procédures énoncées dans une politique sur le harcèlement qui renferme ses propres règles en matière de confidentialité.

Il y aurait aussi lieu d'inclure dans la convention collective une disposition de temporisation prévoyant le retrait du dossier disciplinaire complet du dossier professionnel du membre, y compris des dossiers d'enquête pour quelque motif que ce soit, dont le harcèlement. Non seulement tout dossier disciplinaire et tout dossier d'enquête devraient-ils être retirés du dossier professionnel des membres, mais ils devraient aussi être détruits après une certaine période déterminée par négociation (et retirés et détruits immédiatement dans le cas d'allégations non fondées). La disposition de temporisation devrait s'appliquer également au processus disciplinaire et aux enquêtes de toute nature, même si, dans certaines conventions, elle énonce que les allégations de harcèlement peuvent être conservées plus longtemps dans un dossier, ou retirées en entier :

26.1.8 *Toute trace d'une mesure disciplinaire* ***ne sanctionnant pas un acte de violence ou de harcèlement*** *doit être effacée du dossier officiel du membre après deux (2) ans, à condition qu'aucune allégation d'une action fautive du*

même ordre n'ait été ultérieurement faite et confirmée ou enquêtée, et que le membre n'ait pas été en congé, à l'exception d'un congé sabbatique ou, dans le cas d'un bibliothécaire, d'un congé d'études ou professionnel.[1] [C'est nous qui soulignons]

Malheureusement, selon ce libellé, une trace d'une mesure disciplinaire sanctionnant un acte de violence ou de harcèlement demeure au dossier d'un membre non seulement plus longtemps, mais en fait indéfiniment. Il est important de se rappeler que de telles exemptions ou des dispositions de temporisation prévoyant l'inscription prolongée au dossier du membre d'une mesure disciplinaire pour motif de harcèlement peuvent être le fruit d'un compromis négocié, et sont parfois acceptées en contrepartie d'une disposition de temporisation raisonnable pour tous les autres types de mesures disciplinaires. Il s'agit là toutefois des seules situations pouvant justifier l'application d'une disposition de temporisation à deux volets pour ce qui est du maintien d'un document disciplinaire dans le dossier personnel d'un membre.

La tenue d'une enquête conformément à la clause disciplinaire

C'est en 2012 que l'effet préjudiciable des politiques instaurant des procédures d'enquête hors du cadre de la convention collective a été mis en lumière à l'Université Brock. Cinq personnes – deux membres du personnel académique, un doyen associé et deux assistants à l'enseignement – ont fait l'objet d'une plainte en application de la *politique de l'Université pour un milieu de travail et d'étude respectueux*. Bien que les cinq défendeurs aient finalement été blanchis de toute accusation d'inconduite, ils ont traversé une période difficile marquée par la mauvaise application de la politique par l'administration, de nombreux griefs, une plainte concernant les droits de la personne et une enquête de l'ACPPU. (Voir le Report of the Ad Hoc Investigatory Committee To Examine the Situations of Drs. Isla, Van Ingen & Corman, & Messrs. Wood & Fowler at Brock University, novembre 2015).

1. Convention collective de la WLUFA, 2014-2017, article 26.1.8.

À l'époque, la convention collective exigeait que les procédures d'enquête qui y était exposées soient appliquées dans tous les cas de discipline, mais n'indiquait pas explicitement que cette exigence s'étendait aux enquêtes de toute nature. La convention collective 2011-2014 renfermait les précisions suivantes relativement aux membres visés par la politique de l'Université pour un milieu de travail et d'étude respectueux :

- Les membres avaient « le droit d'être accompagnés d'un représentant syndical pendant toute la procédure »; [Traduction]
- Le « syndicat peut être représenté par un conseiller juridique »; [Traduction]
- Si l'enquête aboutit à l'imposition d'une mesure disciplinaire, les procédures disciplinaires exposées à l'article 9, Mesures disciplinaires, s'appliquent.

Parce que la convention ne stipulait pas que les procédures d'enquête exposées à l'article 9 s'appliquaient dans tous les cas, l'Université a suivi celles qu'elle avaient établies dans sa politique.

Pour corriger cette lacune, la BUFA a, dans la ronde de négociations suivante, obtenu d'ajouter l'alinéa 9.01(b) ci-après à l'article sur les mesures disciplinaires [C'est nous qui soulignons] :

9.01 (a) Toute mesure disciplinaire doit s'appuyer sur un motif valable.
9.01 (b) ***Toutes les situations qui pourraient entraîner la prise d'une mesure disciplinaire à l'endroit d'un membre font l'objet d'une enquête et d'une résolution conformément aux dispositions du présent article.***[2]

En même temps, la BUFA a négocié l'ajout du paragraphe correspondant suivant à l'article 4 sur les politiques et pratiques existantes :

4.07 Lorsqu'une politique ou une pratique peut donner lieu à une enquête ou à la prise d'une mesure disciplinaire à l'endroit d'un membre, les procédures énoncées à l'article 9, Mesures disciplinaires, doivent être suivies.[3]

2. Convention collective de la BUFA, 2011-2014, article 9.01. [Traduction]
3. Convention collective de la BUFA, 2014- 2017, article 4.07.

L'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne a également déposé un certain nombre de griefs et est allée en arbitrage à maintes reprises en lien avec des enquêtes résultant de la *Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude* de l'Université. Dans ses négociations en 2014, l'Association a fait intégrer le libellé suivant dans l'article Discipline :

5.75.6 Quand l'Employeur prend connaissance d'une situation qui pourrait donner lieu à une action disciplinaire en vertu du présent Article, ***y compris l'enquête découlant d'une plainte officielle en vertu de la politique touchant la discrimination et le harcèlement****, il doit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivants, commencer une enquête. […].*[4] [C'est nous qui soulignons]

L'article décrit ensuite en détail la procédure à suivre et les délais à respecter dans toutes les enquêtes avant d'imposer une mesure disciplinaire. Il stipule qu'avant d'imposer des mesures disciplinaires, mais après la tenue d'une enquête, l'employeur doit se réunir avec le membre et son représentant syndical, auxquels il aura remis au préalable un résumé des faits constatés dans le cadre de l'enquête, et doit tenir compte des déclarations du membre et de l'Association avant d'appliquer les mesures disciplinaires.

En 2017, l'association du personnel académique de l'Université Windsor a négocié l'incorporation du libellé suivant dans *l'article de la convention sur l'absence de discrimination* :

11:09 Toute situation constatée qui relève du Programme de prévention du harcèlement en milieu de travail de l'Université ou de toute autre politique institutionnelle pertinente, et qui amène l'Université à envisager de sanctionner un membre est traitée conformément aux dispositions de l'article 59 [Enquête sur des allégations et des plaintes] et à tout autre article pertinent de la présente convention, et suivant les procédures de règlement d'un grief et d'arbitrage exposées à l'article 39.[5]

Procédures d'enquête conformes à un article négocié sur le harcèlement

On a tenté dans certaines conventions d'établir une distinction, non pas entre une enquête et les mesures disciplinaires, mais entre des processus informels (comme la médiation) et des processus formels (qui comprennent l'enquête). Dernièrement, l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa a négocié la clause suivante :

8.2.5.1 Puisque le processus officiel peut entraîner des mesures disciplinaires, la procédure qui y est associée est définie par la convention collective de l'unité de négociation à laquelle le défendeur est affilié […] La procédure décrite ci dessous s'applique lorsque le défendeur faisant l'objet d'une plainte officielle est un membre.

Et celle-ci :

8.2.6.1 En cas de plainte pour harcèlement ou discrimination, la clause 39.1.2.1 [Procédure d'enquête] s'applique, avec la modification suivante : « le doyen peut confier le processus d'enquête à un enquêteur externe ». L'Employeur, le plaignant, le défendeur et les représentants syndicaux doivent s'entendre sur l'enquêteur bilingue à qui le processus est confié.[6]

On pourrait également négocier l'incorporation dans la convention d'une liste de noms d'enquêteurs acceptables aux deux parties, sans préjuger du résultat. Ou encore, exiger au moins que l'employeur informe l'association de son intention de faire appel à un enquêteur externe, comme on peut le lire dans la convention collective du personnel académique de l'Université de Windsor :

11:07 Quand l'Université souhaite engager un médiateur ou un enquêteur externe pour résoudre une affaire dans laquelle le membre est soit le plaignant, soit le défendeur, l'Université en informe l'association du personnel académique. [7]

4. Convention collective de la LUFAPPUL, 2014-2017, article 5.75.6.
5. Convention collective de la WUFA, 2017-2021, article 11.09. [Traduction]
6. Convention collective de la APUO, 2016-2018, articles 8.2.5.1 et 8.2.6.1.
7. Convention collective de la WUFA, 2017-2021, article 11.07. [Traduction]

Conclusion

Les approches en matière d'enquête, qu'elles visent particulièrement les enquêtes sur des allégations de harcèlement ou, de manière générale, les enquêtes de toute nature, ont un dénominateur commun : assurer qu'aucune enquête sur des membres de l'association susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires ne déroge aux dispositions de la convention collective. Que, pour y parvenir, on prescrive que toutes les enquêtes suivent à la lettre les procédures exposées dans l'article sur la discipline, ou qu'on intègre des modalités particulières pour les enquêtes sur des allégations de harcèlement dans l'article sur la discipline ou dans un article distinct sur le harcèlement, l'objectif consiste à assurer l'équité procédurale en appliquant les principes confirmés définis au premier numéro sur *la discipline de l'Actualité en négociation.* La négociation d'une approche donnée sera fonction du format, de l'organisation et de l'historique de négociation de la convention collective en cause.

Malheureusement, il est fréquent que, dans les conventions collectives du personnel académique, les articles sur la discipline ne traitent aucunement des procédures d'enquête. Il est parfois possible de négocier des dispositions à cet égard dans un article distinct sur le harcèlement. Toutefois, ces dispositions doivent être établies suivant les mêmes exigences générales de l'équité procédurale et de la justice naturelle applicables à toutes les enquêtes pouvant entraîner des mesures disciplinaires, même lorsqu'elles portent aussi sur des allégations de harcèlement.