

POLITIQUE SUR LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS ET LES MESURES DISCIPLINAIRES

Préambule

L'Institut reconnaît qu'il arrive que des différends et des problèmes entre les membres puissent justifier la prise de mesures correctives et même disciplinaires. La présente politique s'applique :

1. au règlement des différends entre les membres;
2. à l'imposition de mesures correctives, y compris à des mesures disciplinaires, au besoin.

Date d'entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Objectif de la politique

1. Servir de cadre au règlement des conflits à l'Institut, l'accent étant principalement mis sur la promotion et l'emploi de moyens permettant de régler les différends à l'amiable;
2. Servir de cadre au traitement d'inconduites potentielles justifiant l'imposition de mesures disciplinaires.

PARTIE A – RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS À L'AMIABLE

L'Institut préconise le règlement des différends par le dialogue, la coopération, le respect et la compréhension. Il encourage les parties en cause à régler leurs différends à l'amiable. L'Institut étudie toutes les demandes d'aide relative à la résolution des différends entre les membres. Cela comprend notamment une intervention informelle, de l'assistance professionnelle, la médiation et la discussion assistée, sans s'y limiter.

On encourage fortement les membres à tenter de régler leurs différends par la collaboration et la coopération avant de recourir à des moyens adversatifs de porter plainte officiellement. Il n'est pas nécessaire d'alléguer officiellement une inconduite pour obtenir de l'aide quant au règlement d'un différend.

Le processus de traitement d'une plainte officielle peut être suspendu en tout temps pour permettre aux intéressés de régler leur différend à l'amiable.

PARTIE B – BASSIN DE MEMBRES ADMISSIBLES AU PANEL DES PAIRS

Tous les trois ans, le Conseil d'administration met sur pied un bassin de membres admissibles au panel des pairs (« bassin »), formé de douze (12) membres. Le Conseil d'administration compose ce bassin en tenant compte d'abord des aptitudes et des

compétences des candidats et, dans la mesure du possible, tente de représenter les régions et les groupes de façon équilibrée.

(CA juin 2017)

Tous les trois ans, la conseillère générale aux affaires juridiques lance un appel de candidatures de membres intéressés et aide le Conseil d'administration à créer le bassin. Quand un poste devient vacant à mi mandat, le Conseil d'administration s'efforce de le pourvoir sans délai indu.

Tout membre titulaire ou retraité a le droit de faire partie du bassin, sauf s'il est membre du Conseil d'administration ou président ou vice président d'un organisme constituant.

Pour faire partie du bassin, il faut en faire la demande à la conseillère générale aux affaires juridiques, qui propose les candidats qualifiés au Conseil d'administration.

PARTIE C – PANEL DES PAIRS

Le bassin servira à établir des panels de pairs désignés formés de trois (3) membres, selon les besoins, qui décident des mesures correctives à prendre. La conseillère générale aux affaires juridiques est chargée de former chaque panel de manière à ce qu'il soit en mesure d'étudier chaque cas sans parti pris.

Le panel des pairs rend des décisions qui ne sont ni arbitraires, ni discriminatoires, ni de mauvaise foi.

Le bureau de la conseillère générale apporte assistance et conseils à chaque panel. Quand un appel est interjeté en vertu de la partie E, la conseillère générale ou son représentant assure la défense au nom de l'Institut.

PARTIE D – ALLÉGATIONS D'INCONDUITE

S'il n'en est pas autrement prévu à la partie G de cette politique, les allégations d'inconduite justifiant la prise de mesures disciplinaires précisées à l'article 24 des statuts doivent être clairement énoncées, par écrit, et déposées au bureau de la conseillère générale aux affaires juridiques. Si la conseillère générale juge la plainte frivole, vexatoire ou non fondée, elle peut la rejeter sommairement. Les allégations relatives à des incidents survenus il y a plus de deux ans sont généralement rejetées sommairement.

Dans tous les autres cas, la conseillère générale détermine, en consultation avec le président a) le plan d'action le plus adapté aux circonstances et b) la composition du panel des pairs désigné, au besoin.

Parfois, la mesure à prendre peut se limiter à un mode substitutif de règlement des différends. Une affaire réglée grâce à un mode substitutif de règlement des différends n'entraîne généralement pas la mise sur pied d'un panel des pairs.

Le panel des pairs désigné peut toujours décider des mesures correctives qu'il faudrait prendre, à l'exception des suspensions, des destitutions de fonctions et des expulsions de membres.

Les membres du conseil d'administration n'agiront pas comme représentant de membre de l'institut concernant toutes affaires durant un processus de plainte.

(CA mars 2017)

Aucun membre ne sera suspendu, destitué de ses fonctions ou expulsé comme membre, à moins qu'il y ait eu enquête.

Si la tenue d'une enquête est justifiée, l'enquêteur remet un rapport préliminaire à la conseillère générale. Une copie du rapport préliminaire de l'enquêteur est remise aux auteurs d'une plainte et aux personnes visées par une plainte; toutes ces personnes ont ensuite la possibilité de commenter par écrit ce rapport.

La conseillère générale remet le rapport final de l'enquêteur et les observations écrites des parties au panel des pairs à des fins d'examen.

Les parties doivent être informées par écrit de la décision rendue par le panel des pairs. Cependant, seules les personnes visées par des mesures disciplinaires sont informées des mesures qui les touchent.

PARTIE E – APPELS

Dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de la décision disciplinaire du panel des pairs d'imposer une suspension, une destitution de fonctions ou une expulsion du syndicat, les membres visés par ces mesures peuvent interjeter appel en faisant la demande par écrit auprès de l'administrateur en chef des opérations et secrétaire exécutif. Leurs observations ne doivent pas faire plus de cinq (5) pages à double interligne.

Dès qu'il reçoit ces observations écrites, l'administrateur en chef des opérations (ACO) et secrétaire exécutif mandate un tiers neutre pour traiter l'appel le plus rapidement possible. Ce tiers est choisi dans une liste de personnes neutres dressée et administrée par le bureau de l'ACO. L'Institut assume les coûts liés au service de ce tiers neutre.

Le tiers neutre établit le processus à suivre dans chacun des cas, tout en s'assurant de l'équité du processus et de l'examen des faits et de tous les arguments présentés par les parties. Par exemple, le tiers neutre peut choisir de trancher l'appel sur la foi des observations écrites, d'entendre les arguments ou les témoignages par téléconférence ou vidéoconférence ou de les entendre de vive voix.

Le paiement des frais engagés par un membre relativement à un tel appel n'incombe pas à l'Institut.

PARTIE F – SUSPENSION, DESTITUTION DE FONCTIONS OU EXPULSION DU SYNDICAT D'UN MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans les cas où le panel de pairs recommande, sauf pour le Président et Vice-Présidents qui sont gouvernés par la partie G, comme mesure corrective de suspendre un membre du Conseil d'administration, de le destituer de ses fonctions ou de l'expulser du syndicat, une telle décision peut faire l'objet d'un appel, conformément à la Partie E.

(CA juillet 2018)

Si à l'appel il est déterminé que la suspension d'un membre du Conseil d'administration, sa destitution de ses fonctions ou son expulsion du syndicat est appropriée, il faut en informer immédiatement le Conseil d'administration. À sa prochaine réunion ordinaire, le Conseil convoquera une assemblée générale extraordinaire afin de donner suite à la proposition de suspendre le membre en question, de le destituer de ses fonctions ou de l'expulser du syndicat.

S'il n'y a pas d'appel, la conseillère générale aux affaires juridiques informera le Conseil d'administration de la décision du panel des pairs. À sa prochaine réunion ordinaire, le Conseil d'administration convoquera une assemblée générale extraordinaire afin de donner suite à la proposition de suspendre le membre, le destituer de ses fonctions ou de l'expulser du syndicat.

La suspension d'un membre du Conseil d'administration, sa destitution de ses fonctions ou son expulsion du syndicat ne peuvent se faire que par l'adoption d'une motion ordinaire à une assemblée générale extraordinaire.

PARTIE G – ALLÉGATIONS D'INCONDUITE – PRÉSIDENT OU VICE-PRÉSIDENTS

Dans les cas où le président ou les vice-présidents sont font imposer une mesure disciplinaire aux termes de la *Politique sur le président et les vice-présidents*, leur appel d'une telle décision se fait conformément à la Partie E de la présente politique.

S'il à l'appel il est déterminé que la destitution de ses fonctions au sein du Conseil d'administration du président ou d'un vice-président est appropriée, il faut en informer immédiatement le Conseil d'administration qui, à sa prochaine réunion ordinaire, convoque une assemblée générale extraordinaire afin de donner suite à la destitution proposée.

Si le président ou le vice-président en question n'en appelle pas de la décision d'être destitué de ses fonctions, le Conseil d'administration convoque une assemblée générale extraordinaire à sa prochaine réunion ordinaire afin de donner suite à la destitution proposée.

Une telle destitution ne peut avoir lieu que par l'adoption d'une motion ordinaire à une assemblée générale extraordinaire.

Une telle destitution ne peut se faire que par l'adoption d'une motion ordinaire à une assemblée générale extraordinaire.

(CA juillet 2018)