Clause modèle sur les suspensions, les mesures Disciplinaires et les congédiements

1.1
Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un membre sans motif valable, juste et suffisant**, et si elle n'est pas conforme à la présente convention collective**. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris des mesures disciplinaires pour un motif valable, juste et suffisant. **L'association est avisée de toute discussion, réunion, enquête ou autre procédure pouvant déboucher sur des mesures disciplinaires et a le droit d'y représenter tout membre concerné. De même, tout membre a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'association dans toute discussion, réunion, enquête ou autre procédure pouvant, selon lui, donner lieu à des mesures disciplinaires.** Les sanctions prises sont justes, raisonnables, proportionnelles à la gravité des méfaits et fondées sur le principe de la discipline progressive. **Toutes les sanctions et les procédures pouvant déboucher sur des mesures disciplinaires doivent être conformes au présent article. Le présent article peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article XX[1].**

1.2
Les dispositions relatives aux mesures disciplinaires :
i) doivent être conformes à l'article interdisant la discrimination;
ii) ne s'appliquent pas à l'incapacité et à la maladie;
iii) ne visent pas les membres qui refusent de franchir des piquets de grève ou de travailler au-delà de ces piquets.

1.3
Le non-renouvellement d'un contrat, le licenciement ou le refus d'accorder la permanence ou une promotion ne peuvent pas être utilisés comme mesures disciplinaires.

1.4
Aucun membre ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir exercé sa liberté académique ou pour avoir violé une règle, un protocole, un règlement ou une directive qui viole la présente convention.

1.5
Les mesures disciplinaires suivantes sont les seules qui peuvent être imposées :

a) Lettre de réprimande

La lettre de réprimande énonce clairement les raisons motivant pareille mesure, précise les mesures correctives que le membre est tenu de prendre, et est clairement présentée comme une mesure disciplinaire. La lettre est versée au dossier personnel du membre. Seul le recteur ou le président de l'établissement peut rédiger une lettre de réprimande.

b) Suspension avec salaire

La suspension avec salaire est une mesure que prend l'employeur afin de relever le membre de ses fonctions pour un motif déterminé sans son consentement. Seul le recteur ou le président de l'établissement peut suspendre un membre de l'unité de négociation.

PROJET

c) Suspension sans salaire

La suspension sans salaire est une mesure que prend l'employeur afin de relever le membre de ses fonctions pour un motif déterminé sans son consentement. Seul le recteur ou le président de l'établissement peut suspendre un membre de l'unité de négociation.

d) Renvoi motivé

Le renvoi motivé est un acte par lequel l'employeur met fin à la nomination du membre[2].

1.6
Les mesures disciplinaires définies au paragraphe 1.5 ne sont imposées qu'après la tenue d'une enquête juste et complète et ne peuvent pas être exercées sur la foi de renseignements dont les sources sont inconnues du membre.

1.7
La tenue d'une enquête ne constitue pas une mesure disciplinaire.

2.0
Les rapports de mesures disciplinaires ne servent en aucun cas aux recommandations ou aux décisions en matière de conversion, de renouvellement de poste ou de reconduction d'une nomination, de permanence ou de promotion.

2.1
Si des mesures disciplinaires sont en cours au moment où le membre fait l'objet d'une évaluation en vue d'une conversion, d'un renouvellement de son contrat, de la permanence, d'une promotion ou d'un congé sabbatique, l'employeur informe le membre en temps opportun qu'il ou elle a le droit de reporter le processus d'évaluation jusqu'à la conclusion du processus disciplinaire. Dans le cas de l'octroi d'une permanence ou d'un renouvellement, le contrat du membre est prolongé proportionnellement à la durée du report pour permettre de terminer le processus d'octroi de la permanence ou du renouvellement.

3.0
Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables d'engager un processus disciplinaire, il doit en aviser le membre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où il a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'allégation. L'avis est expédié au membre par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. La lettre décrit les faits précis justifiant la sanction, y compris tous les noms des personnes concernées, les lieux et les dates des incidents allégués. Une copie de cette lettre est transmise simultanément à l'association.

3.1
L'enquête est menée par un agent administratif ou une autre personne qualifiée, désigné par l'employeur, qui n'est pas membre de l'unité de négociation **et qui est acceptable pour l'association**. À toute étape de l'enquête, l'employeur peut décider de ne pas donner suite à la procédure; dans ce cas, il informe le membre et l'association de sa décision par courrier recommandé. Aucun document concernant cette affaire n'est alors versé au dossier du membre. L'employeur détruit immédiatement toute la documentation relative à l'enquête.

3.2
Le processus d'enquête ne dure pas plus de 15 jours ouvrables suivant la date à laquelle la lettre recommandée prévue au paragraphe 3.0 est transmise au membre, à moins que les parties ne conviennent de proroger le délai. L'accord de l'une ou l'autre des parties ne peut être refusé sans raison valable.

PROJET

3.3
À la fin de l'enquête menée par l'employeur et dans un délai n'excédant pas les 15 jours ouvrables prévus au paragraphe 3.2, et avant de prendre une mesure disciplinaire, quelle qu'elle soit, l'employeur donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion avec le membre et l'association. En plus de ce préavis, tous les documents, le registre de tous les éléments de l'enquête ainsi que tous les éléments de preuve relatifs à l'enquête sont fournis au membre et à l'association. L'employeur ne rassemblera plus aucune documentation une fois que le préavis de cette réunion aura été transmis.

3.4
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion prévue au paragraphe 3.3, le membre et/ou l'association peuvent communiquer une réponse écrite à inclure dans le rapport d'enquête.

3.5
Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion prévue au paragraphe 3.3, l'agent chargé de l'enquête soumet son rapport au recteur ou président et en transmet copie au membre et à l'association par courrier recommandé.

3.6
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission du rapport, le recteur ou président rend sa décision et en informe le membre et l'association par courrier recommandé.

4.0
Le membre suspendu ou congédié est maintenu dans ses fonctions et continue de recevoir son salaire et les avantages sociaux jusqu'au règlement définitif du grief contestant la sanction disciplinaire en vertu des procédures de règlement de grief et d'arbitrage énoncées à l'article XX, ou jusqu'à l'expiration du délai prescrit pour formuler un grief en vertu de l'article XX.

4.1
Malgré le paragraphe 4.0, le membre peut être suspendu et recevoir son salaire ainsi que les autres avantages sociaux avant le règlement du grief contestant sa suspension ou avant l'expiration du délai prévu pour le dépôt du grief, s'il représente un danger véritable et immédiat pour la sécurité des membres de la communauté académique ou une menace véritable et immédiate pour le fonctionnement de l'établissement. La suspension est imposée par le recteur ou président une fois seulement que l'association du personnel académique a été officiellement consultée[3].

5.0
L'employeur ne présente pas en preuve à un arbitrage les avis de mesures disciplinaires dont le membre n'est pas informé ni les pièces justificatives qui ne font pas partie de son dossier officiel. Les pièces présentées en preuve à l'arbitrage et relatives à des mesures disciplinaires se limitent aux mesures mentionnées au paragraphe 3.6. Le rapport de l'enquête ne peut ni être utilisé dans un autre cas ni être pris en compte dans un processus de règlement des griefs.

5.1
Le membre qui omet de contester une lettre de réprimande n'est pas réputé avoir admis la validité de la réprimande.

5.2
Toute mention de sanction disciplinaire est retirée du dossier officiel du membre après 12 mois de la date de l'infraction alléguée.

Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en mai 2015.

PROJET

Projet de révision approuvé par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques en mars 2019.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.

Notes

1. **Compte tenu de la prolifération des politiques extracontractuelles adoptées par les employeurs pour encadrer la conduite des employés – en particulier les politiques sur le harcèlement et le respect en milieu de travail –, il est important de s'assurer que toute enquête ou mesure disciplinaire visant les membres est conforme aux principes et procédures prévus dans la convention collective.**
2. S'assurer que la clause de votre convention est en accord avec la loi constitutive de votre université ou collège, laquelle peut conférer au recteur, au président ou à un autre dirigeant le pouvoir de congédier.
3. Dans le cas d'une accusation criminelle ou d'une déclaration de culpabilité, se référer à la clause modèle sur les condamnations criminelles.

PROJET