

POLITIQUE SYNDICALE EN MATIÈRE D'ENQUÊTES

Adoptée par l'Exécutif national du 13 octobre 1998
Modifiée par l'Exécutif national du 23 septembre 2003

La présente politique régit les enquêtes qui sont effectuées à la suite de plaintes déposées en vertu des statuts ou règlements du Syndicat, incluant notamment les plaintes déposées dans le cadre du code d'éthique, de la Politique visant à contrer le harcèlement sexuel ou la violence en milieu syndical, de la Politique relative à la protectrice des femmes. La présente politique régit également les demandes de destitution de membres de comités mixtes ou autres.

La présente politique reprend en substance les principes énoncés dans la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé et la jurisprudence en vigueur au moment de sa rédaction. En cas de litige, c'est la loi qui prime.

PRINCIPE GÉNÉRAL

1. Le Syndicat doit en tout temps agir équitablement avec l'ensemble des personnes impliquées dans un litige, quel qu'il soit, et appliquer les règles de justice naturelle couramment reconnues, notamment la règle d'*audi alteram partem*. Cette règle stipule qu'une personne a le droit de se faire entendre avant qu'une décision affectant ses droits ne soit rendue contre elle.

Droits et obligations à respecter

2. La règle d'*audi alteram partem* implique notamment et selon les circonstances :
 - l'obligation pour le Syndicat d'aviser la personne faisant l'objet de la plainte du contenu de celle-ci;
 - l'obligation pour le Syndicat de fournir à cette personne l'occasion de faire valoir ses droits;
 - le droit pour la personne faisant l'objet de la plainte d'être entendue dans un délai raisonnable;
 - le droit pour cette personne d'être accompagnée par une personne de son choix;
 - le droit au huis clos;
 - le droit à une décision motivée.

Étapes à suivre lors d'une enquête

3. Le comité d'enquête rencontre la ou les personnes ayant porté plainte afin de vérifier les faits reprochés, d'obtenir les précisions nécessaires et de connaître le nom des

personnes pouvant agir comme témoins. Il informe le ou les plaignants qu'il devra transmettre copie de la plainte à la personne visée et en demande l'autorisation aux personnes plaignantes.

Lorsque la ou les personnes ayant porté plainte refusent de donner une telle autorisation, le comité peut mettre fin à son enquête si un tel refus peut avoir un effet sur le déroulement de l'enquête ou sur la possibilité pour la personne visée de se défendre adéquatement.

4. Le comité avise la personne concernée des faits qui lui sont reprochés (de façon assez détaillée pour qu'elle puisse y répondre adéquatement), de la procédure qui sera suivie et de la décision qui pourrait être rendue à son égard. Il remet, s'il en a obtenu l'autorisation, la copie de la plainte.

Le comité n'a pas à communiquer à la personne faisant l'objet de la plainte tous les documents et renseignements en sa possession; il doit toutefois l'informer des renseignements essentiels contenus dans le dossier. La personne faisant l'objet de la plainte devrait minimalement avoir accès à la plainte qui est déposée contre elle.

5. Le comité invite la personne faisant l'objet de la plainte à donner sa version des faits et à faire connaître le nom de ses témoins.

Le comité ne peut prendre sa décision ou finaliser son rapport sans avoir entendu la personne faisant l'objet de la plainte.

6. Le comité rencontre le ou les témoins qu'il estime nécessaire d'entendre.

7. À toute étape du processus, lorsque le comité juge la plainte manifestement non fondée, il peut mettre fin à son enquête.

8. Le comité rédige son rapport et en transmet copie à la ou aux personnes habilitées à en disposer. Le comité prend toutes les dispositions nécessaires pour s'assurer que seules les personnes habilitées à en disposer ont accès au rapport.

9. La personne contre qui la décision est rendue ne peut être suspendue ou destituée que pour

un motif prévu aux statuts et règlements du Syndicat.

Transmission de la plainte ou du rapport d'enquête

10. Toute diffusion de documents comportant des renseignements personnels est régie par la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé. En vertu de l'article 2 de cette loi : « Est un renseignement personnel, tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier ».

11. À la lumière de la loi et de la jurisprudence en vigueur, les pistes suivantes peuvent être dégagées :

11.1 Le comité doit refuser de communiquer un document contenant des renseignements personnels si cette communication a pour effet de divulguer des renseignements sur un tiers et que cette divulgation est susceptible de causer un préjudice à un tiers, à moins que ce dernier y consente, ou qu'il s'agisse d'un cas d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée. Un préjudice est causé lorsque, par exemple, des poursuites judiciaires sont susceptibles d'être intentées ou que des mesures de représailles peuvent être imposées à la suite de la divulgation des renseignements contenus au rapport.

11.2 Plus précisément, le comité ne peut transmettre copie de la plainte à la personne faisant l'objet de celle-ci sans que les personnes l'ayant déposée y aient consenti ou sans que tous les renseignements personnels qui y seraient contenus aient été masqués. Par contre, l'accès peut être accordé sans ces restrictions lorsque l'identité des signataires de la plainte ou des personnes y figurant est déjà connue de la personne faisant l'objet de la plainte.

11.3 La ou les personnes faisant l'objet de la plainte peuvent prendre connaissance du rapport d'enquête et des recommandations aux conditions énoncées plus haut. Cette ou ces personnes ne peuvent en avoir une copie, et ce, afin d'assurer la confidentialité de la plainte. Pour ce qui est de la ou des personnes ayant

déposé la plainte, elles n'ont pas à avoir accès au rapport d'enquête et aux recommandations; les conclusions du comité d'enquête sont habituellement suffisantes.

11.4 Le comité doit refuser de communiquer un document, même si ce document est anonymisé, lorsque le contexte ou les détails rapportés permettent de reconnaître leur auteur ou d'identifier la personne visée.

Mise à jour : 26 février 2013