



Politique sur la conduite

En vigueur depuis : 12 août 2024

-
- 1. But et portée** Baliser la compréhension de ce qui constitue une conduite acceptable à l'Institut. La politique s'applique à l'ensemble des membres de l'Institut et inclut les lignes directrices sur les attentes à leur égard, sur les situations de partialité lorsqu'on agit en qualité d'arbitre, et sur le règlement des plaintes, des différends et des problèmes d'inconduite. Les différends entre les membres et le personnel sont traités dans la Politique sur le personnel de l'Institut.
-
- 2. Principes de bonne conduite** La solidarité syndicale repose sur les principes d'égalité et de respect mutuel entre membres du syndicat, car les comportements conflictuels nous empêchent d'être vraiment solidaires et de renforcer le mouvement syndical.
- Comme professionnel(le)s et syndicalistes, nous agissons conformément aux valeurs de l'Institut dans toutes nos relations avec les autres membres et celles que nous entretenons au nom de l'Institut.
- Le **respect** est le fondement de nos rapports avec les membres, le personnel, les collègues et l'employeur. Il faut donc être réceptif(-ive) et sensible aux droits des personnes.
 - L'**intégrité** est la pierre angulaire de l'Institut. Il faut donc que l'Institut et ses membres agissent avec honnêteté et équité, selon de solides principes éthiques et moraux.
 - La **collaboration** permet de relever les défis de l'avenir. Il faut donc établir des partenariats et travailler ensemble vers des objectifs communs.
 - La **responsabilité** est ce qui nous engage à respecter toutes nos valeurs. Cela signifie qu'il faut informer nos membres de nos actions et en assumer la responsabilité.
- Les membres sont fortement encouragé(e)s à tenter de régler leurs différends par la collaboration et la coopération avant de recourir à des moyens adversatifs tels que des plaintes officielles.
-



3. Déclaration d'égalité de l'Institut

La solidarité syndicale repose sur le principe voulant que les membres du syndicat soient égaux et méritent d'être respectés. Toute forme de harcèlement ou de discrimination qui crée un conflit nous empêche de renforcer notre solidarité et le mouvement syndical.

Le respect mutuel, la coopération et la compréhension constituent les objectifs des fonctionnaires et des syndicalistes. Nous n'acceptons ni ne tolérons les comportements qui portent atteinte à la dignité humaine ou à l'estime personnelle, ou qui créent un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Les discours et comportements discriminatoires blessent et divisent, que ceux-ci soient racistes, sexistes, transphobes ou homophobes. Il en va de même pour la discrimination fondée sur le handicap, l'âge, la classe sociale, la religion, la langue ou l'origine ethnique.

Parfois, la discrimination prend la forme d'un harcèlement. Le harcèlement s'entend de l'utilisation d'un pouvoir réel ou perçu pour abuser, dévaloriser ou humilier. Ce n'est pas drôle du tout. Le malaise et le ressentiment que suscite le harcèlement ne favorisent pas la solidarité.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent, plutôt que sur celles qui nous unissent. Ils réduisent notre capacité à travailler ensemble pour les membres et avec eux en vue d'obtenir de meilleurs contrats, des conditions de travail sûres et la justice, tant en milieu de travail que dans la société.

Les valeurs fondamentales de l'Institut ainsi que ses politiques et pratiques témoignent de son engagement en faveur de l'égalité. Les réunions de l'Institut est une zone sans harcèlement afin de garantir le respect de la dignité et de l'égalité de nos membres.

(CA – mai 2024)



4. Harcèlement ou discrimination

En tant que syndicat et employeur, l'Institut doit toujours offrir un environnement exempt de harcèlement à son personnel et à ses membres dans toutes ses activités. L'Institut ne tolère aucune forme de discrimination ni de harcèlement à l'endroit de membres ou d'employé(e)s de l'Institut. Les plaintes non fondées déposées avec l'intention de nuire sont considérées comme du harcèlement. Les représailles contre une personne s'étant prévalu de la présente politique (en son nom ou en celui d'une autre personne) ou ayant participé ou coopéré à une enquête relevant de cette politique ou ayant été associée à une personne s'étant prévalu de cette politique ou ayant participé à ces procédures sont traitées comme du harcèlement.

Les employés(e)s ou membres témoins d'une forme quelconque de harcèlement se produisant à des activités liées à l'Institut doivent prendre les mesures appropriées pour y mettre fin. L'Institut encourage la dénonciation de tous les incidents de harcèlement, peu importe l'identité des personnes qui harcèlent.

Les plaintes de harcèlement ou de discrimination doivent être déposées conformément à l'article sur les différends officiels entre membres ou les allégations d'inconduite de la présente politique.

5. Règlements à l'amiable

L'Institut préconise le règlement des différends par le dialogue, la coopération, le respect et la compréhension. L'Institut étudie toutes les demandes d'aide relatives au règlement des différends entre membres. Cette aide comprend notamment une intervention informelle, de l'aide professionnelle, une séance de médiation et une discussion assistée.

Il n'est pas nécessaire d'alléguer officiellement une inconduite pour obtenir de l'aide en matière de règlement des différends.

Le processus officiel d'enquête peut être suspendu en tout temps pour permettre aux parties de régler leurs différends à l'amiable.

6. Conflits d'intérêts

Les représentant(e)s de l'Institut élu(e)s et nommé(e)s, y compris les membres du Conseil d'administration, doivent mener les affaires syndicales de manière équitable et transparente et doivent éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents.

De plus, les membres du Conseil doivent se conformer à la Politique sur les conflits d'intérêts à l'intention des membres du Conseil d'administration.



7. Différends officiels entre membres ou allégations d'inconduite à l'endroit de membres

Cet article s'applique à tous les membres de l'Institut, à l'exception du (de la) président(e) et des vice-président(e)s; les mesures disciplinaires à l'égard du (de la) président(e) et des vice-président(e)s sont prévues dans la Politique sur les conditions de travail du (de la) président(e) et des vice-président(e)s.

Les allégations officielles 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 du (de la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques. Si le (la) conseiller(-ère) général(e) juge la plainte frivole, vexatoire ou non fondée, il (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, le (la) conseiller(-ère) général(e) détermine, en consultation avec le (la) président(e) : a) la ligne de conduite la plus appropriée dans les circonstances; b) si un panel des pairs, composé de trois (3) membres, doit être mis sur pied, et qui en fera partie.

Le panel est composé à partir d'un bassin composé de 15 à 18 membres titulaires ou à la retraite en règle qui n'occupent pas simultanément un poste au Conseil d'administration ni ne sont président(e)s ou vice-président(e)s d'un organisme constituant. Le bassin de membres est établi tous les trois ans par le Conseil d'administration, à la suite d'une recommandation du (de la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques. Le Conseil d'administration crée ce bassin en tenant compte d'abord des aptitudes et des compétences des candidat(e)s et, dans la mesure du possible, de la représentation équilibrée des régions et des groupes. **CA – août 2024**

Le panel désigné peut toujours décider des mesures correctives qu'il faudrait prendre, à l'exception des suspensions, des destitutions et des expulsions de membres. Le bureau du (de la) conseiller(-ère) général(e) apporte assistance et conseils à chaque panel. Le panel rend des décisions qui ne sont ni arbitraires ni discriminatoires ni de mauvaise foi. Les membres du Conseil d'administration ne peuvent en aucun cas et à aucun stade du processus représenter un(e) membre de l'Institut. Le (la) conseiller(-ère) général(e) est chargé(e) de former chaque panel de pairs de manière à ce qu'il soit en mesure d'étudier chaque cas sans parti pris.

Aucun(e) membre ne sera suspendu(e), destitué(e) de ses fonctions ou expulsé(e) comme membre, à moins qu'une enquête ait été menée.

Si la tenue d'une enquête est justifiée, l'enquêteur(-euse) remet un rapport préliminaire au (à la) conseiller(-ère) général(e). Une copie du rapport préliminaire de l'enquêteur est remise aux plaignant(e)s et aux personnes visées par la plainte; ces personnes ont ensuite la possibilité de commenter par écrit le rapport.



Le (la)conseiller(-ère) général(e) remet à des fins d'examen le rapport final d'enquête et les observations écrites des parties au panel.

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



8. Appels

Dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la décision du panel d'imposer la suspension, la destitution ou l'expulsion de membres d'un organisme ou du syndicat, les membres visé(e)s par ces mesures peuvent interjeter appel en en faisant la demande écrite auprès de l'administrateur(-trice) en chef et secrétaire exécutif(-ive). Leurs observations ne doivent pas faire plus de cinq (5) pages à double interligne.

Sur réception de ces observations écrites, l'administrateur(-trice) en chef et secrétaire exécutif(-ive) mandate une personne neutre pour traiter l'appel le plus rapidement possible. Cette personne est sélectionnée parmi des tierces parties neutres choisies par le bureau de l'administrateur(-trice) en chef des opérations. L'Institut en assume les coûts. La personne neutre établit la procédure à suivre pour chaque cas, tout en s'assurant de l'équité de cette procédure et en tenant compte des faits et de tous les arguments présentés par les parties. Par exemple, elle peut choisir de trancher l'appel sur la foi des observations écrites ou d'entendre les arguments ou les témoignages par téléconférence, vidéoconférence ou en personne.

Quand un appel est interjeté, le (la) conseiller(ère) général(e) ou la personne qui le (la) représente assure la défense au nom de l'Institut.

L'Institut ne paye pas les frais d'appel engagés par un(e) membre.

9. Suspension, destitution ou expulsion d'un organisme ou du syndicat d'un(e) membre du Conseil d'administration

Dans les cas où le panel de pairs recommande comme mesure corrective de suspendre un(e) membre du Conseil d'administration – y compris du Comité exécutif –, de le (la) destituer de ses fonctions ou de l'expulser du syndicat, une telle décision peut faire l'objet d'un appel, tel que décrit ci-dessus.

À l'appel, si la suspension, la destitution ou l'expulsion du syndicat du (de la) membre du Conseil d'administration est jugée appropriée, le Conseil doit immédiatement en être informé. À sa prochaine réunion ordinaire, le Conseil convoque alors une assemblée générale extraordinaire afin de traiter la proposition de suspendre, de destituer ou d'expulser le (la) membre du syndicat.

S'il n'y a pas d'appel, le (la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques informe le Conseil d'administration de la décision du panel des pairs. À sa prochaine réunion ordinaire, le Conseil d'administration convoque une assemblée générale extraordinaire afin de donner suite à la proposition de suspendre, de destituer de ses fonctions ou d'expulser le (la) membre du syndicat.

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



Si les délégués présents à l'assemblée générale extraordinaire rejettent une telle motion, la question sera renvoyée au Panel des pairs pour qu'il détermine une autre mesure disciplinaire qui sera imposée au membre du Conseil d'administration. **(CA – déc. 2019)**

10. Plaintes de membres auprès d'organismes externes

Lorsque des membres défèrent à l'externe une affaire qui a d'abord été déférée à l'Institut ou qui aurait dû l'être, la procédure exposée à l'annexe A doit être respectée.

11. Références

[Formulaire de dépôt d'une plainte](#)

Annexe A – Plaintes de membres auprès d'organismes externes

Article 24 – Mesures disciplinaires

Lignes directrices pour les normes d'enquête



Annexe A

Plaintes de membres auprès d'organismes externes

Applicabilité

Cette politique s'applique si un(e) membre renvoie à l'externe une affaire qui a été examinée à l'interne ou qui aurait dû l'être conformément aux procédures internes de l'Institut. Les processus ou procédures externes comprennent le recours aux organismes suivants, sans s'y limiter :

- la Cour suprême du Canada;
- la Cour d'appel fédérale;
- la Cour fédérale;
- la cour d'appel de toute province ou de tout territoire;
- la cour supérieure d'une province ou d'un territoire;
- tout tribunal provincial ou territorial;
- la Commission des relations de travail dans la fonction publique;
- un bureau, une commission ou un tribunal fédéraux;
- une commission ou un tribunal provinciaux ou territoriaux; ou
- un organisme décisionnel autre que l'Institut.

Cette politique ne s'applique pas nécessairement si l'Institut et le(s) membre(s) conviennent mutuellement de renvoyer l'affaire en litige à un organisme externe. Toutefois, pour qu'un tel renvoi soit effectif, il faut que le(s) membre(s) et les représentant(e)s dûment autorisé(e)s de l'Institut signent un protocole d'entente.

Création d'un comité spécial

Lorsqu'un membre ou des membres renvoient à l'externe une affaire qui a d'abord été renvoyée à l'interne à l'Institut ou qui aurait dû l'être, la procédure suivante doit être respectée :

L'affaire doit être renvoyée, dès réception par l'Institut du document de renvoi de l'affaire à un organisme externe, à un comité spécial composé de l'administrateur(-trice) en chef des opérations et secrétaire exécutif(-ive), du (de la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques et d'une troisième personne, avocat(e) d'expérience, choisie par l'administrateur(-trice) en chef des opérations et secrétaire exécutif(-ive) et le (la) conseiller(-ère) général(e) aux affaires juridiques.



**Examen par le comité
spécial**

Le comité spécial examine le document qui lui est renvoyé et tient compte des facteurs suivants :

1. le poste des personnes élues ou nommées ayant porté plainte à un organisme externe;
2. la nature de la plainte déposée par ces personnes et;
3. la possibilité que la nature du poste occupé et celle de la plainte, dans chaque cas, rendent les plaignant(e)s incapables de s'acquitter des fonctions de leur poste sans conflit ni manquement au devoir de loyauté envers l'Institut.

Le comité spécial convoque une réunion en personne ou par téléconférence pour discuter de l'affaire dans les dix (10) jours ouvrables (à l'Institut) suivant la date à laquelle l'Institut a été avisé du dépôt de la plainte à un organisme externe par des membres.

**Recommandation au
Comité exécutif**

Le comité spécial présente une recommandation au Comité exécutif de l'Institut le plus tôt possible, sans dépasser dix (10) jours ouvrables (à l'Institut) depuis la conclusion de la réunion susmentionnée. Les recommandations doivent contenir les mesures à prendre par le Comité exécutif, le cas échéant, et la justification de ces mesures à l'égard de l'un ou l'autre des postes occupés par les plaignant(e)s.

**Examen par le Comité
exécutif**

Le Comité exécutif reçoit la recommandation du comité spécial accompagnée des autres documents à l'appui, dont la plainte à un organisme externe déposée par les membres. Le Comité exécutif se réunit dès que possible après la réception de ces documents sans dépasser dix (10) jours ouvrables (à l'Institut) après cette date pour déterminer la mesure à prendre le cas échéant. Dès la réception de la recommandation du Comité spécial, le Comité exécutif informe les personnes concernées de la réception du dossier et leur demande si elles désirent ou non présenter des observations au Comité exécutif pour qu'il détermine si l'Institut devrait sévir ou non, y compris en suspendant les personnes visées d'un ou de tous les postes qu'elles occupent. Ces observations, dans l'une ou l'autre des langues officielles, ne doivent pas faire plus de cinq (5) pages à double interligne. Il faut noter que ces personnes ne sont pas tenues d'en présenter, mais que si elles choisissent de le faire, elles doivent remettre leurs observations dans les dix (10) jours ouvrables (à l'Institut) suivant la date à laquelle le Comité exécutif les a avisées de la réception du dossier.

**Décision du Comité
exécutif**

Le Comité exécutif décide de la mesure qui sera prise et, une fois sa décision arrêtée, met celle-ci en œuvre sans délai.



**Communication au
Conseil d'administration**

La décision du Comité exécutif, accompagnée de tous les documents à l'appui, est remise au Conseil d'administration à temps pour sa réunion ordinaire. Les personnes concernées sont informées de la décision du Comité exécutif et de leur droit d'interjeter appel au Conseil d'administration. Elles doivent interjeter appel dans les dix (10) jours ouvrables (à l'Institut) suivant la réception de la décision du Comité exécutif. La décision du Conseil d'administration relative à l'appel est définitive et exécutoire et ne peut faire l'objet d'un autre appel auprès d'un autre organisme de l'Institut.
