

Connaitre ses droits

aux réunions et
aux enquêtes
découlant
d'incidents
survenus en
milieu de travail



Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général



Table des matières

Préface	3
Première Partie - Représentation syndicale	5
Les responsabilités du membre.....	6
(a) Avant d'assister à une réunion	6
(b) Pour se préparer à la réunion	7
(c) Au début de la réunion	7
(d) Pendant la réunion :	7
Les responsabilités du représentant syndical	9
(e) Avant d'assister à une réunion	9
(f) Pendant la réunion	10
(g) Le rôle du représentant syndical à la réunion :	11
Deuxième partie - Représentation légale	13
(a) Situations où un avocat est nécessaire	14
(b) Retenir les services d'un avocat	15
CONCLUSION.....	18
NOTES	19



PRÉFACE

Habituellement, lorsqu'un événement ou un incident défavorable survient dans le lieu du travail, l'employeur examine les circonstances entourant l'incident afin d'en déterminer les facteurs qui y ont contribué.

Le pouvoir de l'employeur, de mener une enquête, provient d'une grande variété de sources. La législation, les directives du commissaire, les politiques et les lignes directrices, les conventions collectives, la jurisprudence, les avis juridiques et les principes de justice naturelle doivent tous être étudiés afin de déterminer quels sont les droits des membres qui font face à des mesures prises par l'employeur suite à un événement ou un incident défavorable.

L'examen par l'employeur peut se faire par diverses méthodes :

- une réunion de recherche des faits,
- un rapport de renseignement de sécurité,
- une enquête interne,
- une enquête administrative,
- une enquête publique,
- une enquête disciplinaire, ou
- une réunion disciplinaire.

Il se peut donc que les membres du SESG se voient tenus d'assister à des réunions et à des enquêtes découlant d'événements ou d'incidents.

Parfois, un membre pourrait être convoqué au bureau d'un gestionnaire et contraint par intimidation de répondre à des questions.

Alors, quand l'employé a-t-il le droit d'avoir un représentant présent à une réunion?

Qu'est-ce que l'employé doit faire pour obtenir un représentant?

Quelles sont les responsabilités de nos membres et des représentants syndicaux?

Nous espérons que cette brochure sera une ressource utile pour nos membres et leurs représentants et qu'elle leur permettra de connaître leurs droits et leurs responsabilités lors des procédures impliquant des réunions et des enquêtes.

Première Partie - REPRÉSENTATION SYNDICALE

Lorsqu'un membre estime qu'une enquête ou une réunion risque d'entraîner l'imposition de sanctions disciplinaires, il doit obtenir les services d'un représentant syndical avant de participer à l'enquête.

Tout membre du SESG a le droit à une représentation syndicale à n'importe quelle réunion :

- s'il a des raisons de croire que des sanctions disciplinaires seront imposées à cette réunion ;
- s'il a des raisons de croire que des sanctions disciplinaires pourraient résulter de cette réunion ; et
- si des questions risquent d'être soulevées à cette réunion au sujet des droits que possède le membre aux termes de la convention collective, entre autres.

Les responsabilités du membre

(a) Avant d'assister à une réunion, le membre doit :

- établir l'objectif de la réunion et déterminer s'il est possible qu'il fasse l'objet de sanctions disciplinaires ou encore de poursuites criminelles ou civiles ;
- établir si des allégations ou des accusations précises seront formulées contre lui ;
- insister pour obtenir les services d'un représentant syndical, s'il a des raisons de croire que des sanctions disciplinaires pourraient être prises à la réunion, ou en découler.

S'il s'avère impossible d'obtenir immédiatement les services d'un représentant syndical, le membre doit :

- insister que la réunion soit reportée à une date où il sera possible de compter sur la présence d'un représentant syndical ; et
- refuser de participer à toute réunion, tant qu'il ne pourra pas compter sur la présence d'un représentant syndical.

(b) Pour se préparer à la réunion, le membre doit :

- reconstituer le film des événements dans sa tête et examiner ses notes, afin que son compte-rendu de l'incident soit cohérent ; et
- passer l'incident en revue en compagnie du représentant syndical.

(c) Au début de la réunion, avec l'aide d'un représentant syndical, le membre doit :

- établir clairement l'objectif de la réunion et les questions qui y seront traitées ; et
- établir avec certitude si des allégations ou des accusations seront formulées contre lui.

(d) Pendant la réunion :

- Si le membre refuse de répondre aux questions, il s'expose à des sanctions disciplinaires pour insubordination.

Un membre qui refuse de collaborer à une enquête menée aux termes de la *Loi sur les enquêtes* est passible, sur déclaration

sommaire de culpabilité, d'une amende maximale de quatre cents dollars (400 \$).

À une éventuelle audience disciplinaire, une inférence défavorable sera faite au sujet des explications ou des alibis présentés par un membre, si celui-ci a, dans un premier temps, refusé de les fournir.

- Avant de donner une réponse, le membre doit écouter attentivement la question et réfléchir à cette question ainsi qu'à la réponse qu'il va donner. Le membre doit demander que la question soit répétée ou formulée autrement s'il n'est certain d'en saisir le sens.
- Le membre ne doit répondre qu'à la question qui lui est posée et ne dire que ce qui est nécessaire. Il doit s'abstenir de donner volontairement des renseignements complémentaires. Le membre ne doit pas non plus se risquer à donner une réponse si ses souvenirs ne sont pas clairs. Dans un tel cas, il est préférable de dire : « Je ne me rappelle pas. »

- Le membre doit demander une pause ou une levée de la séance si la réunion tourne à la controverse ou à l'agressivité; ou si la réunion est trop difficile ou trop longue.
- Le membre doit demeurer aussi calme que possible et éviter d'adopter une attitude de confrontation ou de se montrer trop sûr de soi.
- Le membre doit également demander un pause s'il lui faut discuter en privé d'une question ou d'un dossier avec le représentant syndical ou s'il a simplement besoin de prendre un peu d'air.
- Il peut arriver que l'on produise une transcription des réponses données par le membre. Le membre doit s'abstenir d'approuver une telle transcription tant qu'il ne l'a pas examinée mot à mot. Le membre doit prendre tout le temps nécessaire pour examiner la transcription et faire part des modifications à y apporter à la personne qui conduit la réunion.

Les responsabilités du représentant syndical

(e) Avant d'assister à une réunion, le représentant syndical qui est appelé à y accompagner un membre doit :

- déterminer la nature de la réunion ;
- examiner les faits ayant entouré l'incident en compagnie du membre ;
- examiner en compagnie du membre les conseils formulés aux paragraphes (b), (c) et (d) ci-dessus ;
- informer le membre du rôle que son représentant peut jouer, conformément aux paragraphes (f) et (g) ci-dessous.

(f) Pendant la réunion, le représentant syndical doit en premier lieu :

- informer la direction que le membre a droit à une représentation syndicale;
- demander la levée de la séance et donner instruction au membre de ne pas répondre aux questions si la direction conteste le droit du membre à une représentation syndicale ;

- aider le membre à établir clairement l'objectif de la réunion, les questions qui y seront traitées et les allégations ou accusations qui ont été ou qui seront formulées contre lui.

(g) Le rôle du représentant syndical à la réunion :

- s'assurer que la direction respecte toutes les dispositions de la convention collective ainsi que l'ensemble des ententes patronales-syndicales connexes ;
- veiller à ce que la réunion soit menée d'une manière équitable et à ce que le membre ne soit pas soumis à de la coercition ou placé dans une situation inconfortable ;
- contester les questions importunes ;
- aider le membre à clarifier les questions obscures ;
- rappeler au membre de ne répondre qu'à la question qui lui est posée ;
- éviter que le membre ne soit harcelé ;

- s'assurer que des pauses aient lieu à des intervalles régulières ;
- s'assurer qu'il y ait des pauses au besoin pour pouvoir discuter en privé avec le membre des questions soulevées durant la réunion ;
- éviter que le membre ne soit harcelé ou traité d'une manière abusive ;
- veiller à ce que la séance soit levée si le membre est fatigué ou affolé ;
- dresser un compte-rendu de la réunion.

Deuxième partie - Représentation légale

Si l'incident est grave et si le membre a reçu un avis d'inconduite aux termes de l'article 13 de la *Loi sur les enquêtes*, ou s'il croit que l'enquête :

- risque de déboucher sur une responsabilité légale plus importante, notamment une accusation criminelle ou des poursuites civiles pour négligence ou voies de fait, par exemple ; ou
- est menée par le ministre ou le sous-chef, ou qu'il s'agit d'une enquête publique ou d'une enquête menée par un organisme externe, tel l'Enquêteur correctionnel ou la police ;

le membre doit rencontrer un représentant syndical et discuter de la possibilité de retenir les services d'un avocat avant de prendre part à l'enquête.

Lorsqu'un membre risque de faire face à des accusations criminelles, il doit obtenir une aide juridique *avant* de répondre aux questions de qui que ce soit.

En règle générale, un membre a le droit de retenir les services d'un avocat ses frais chaque fois qu'il le juge opportun.

Dans de nombreux cas, toutefois, un représentant syndical connaît mieux les droits des membres et est mieux en mesure de les faire respecter qu'un avocat. Il existe par contre des situations où un membre peut avoir besoin de retenir les services d'un avocat.

(a) Situations où un avocat est nécessaire

Un membre qui est convoqué à une réunion doit :

- établir l'objectif de la réunion et déterminer s'il est possible qu'il fasse l'objet de sanctions disciplinaires ou encore de poursuites criminelles ou civiles ;
- discuter de l'objectif de la réunion avec un représentant syndical ;
- insister pour obtenir les services d'un représentant légal, s'il a reçu un avis d'inconduite aux termes de l'article 13 de la *Loi sur les enquêtes* ou s'il croit qu'une réunion ou une enquête :

... risque de déboucher sur une responsabilité légale plus importante, notamment une accusation criminelle ou des poursuites civiles pour négligence ou voies de fait, par exemple ; ou

... est menée par le ministre ou le sous-chef, ou qu'il s'agit d'une enquête publique ou d'une enquête menée par un organisme externe, tel l'Enquêteur correctionnel ou la police ;

S'il s'avère impossible d'obtenir immédiatement les services d'un représentant légal, le membre doit :

- insister pour que la réunion soit reportée à une date où il sera possible de compter sur la présence d'un représentant légal ; et
- refuser de participer à toute réunion, tant qu'il ne pourra pas compter sur la présence d'un représentant légal.

(b) Retenir les services d'un avocat

Un membre a le droit de retenir les services d'un avocat à ses frais chaque fois qu'il le juge opportun.

- Le SESG a pour principe de ne pas payer les honoraires d'avocat de ses membres.
- *La politique du Conseil du Trésor sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État et sur la prestation de services juridiques à ces derniers* prévoit que les employés de la fonction publique fédérale peuvent dans certains cas avoir le droit de recevoir des services juridiques aux frais de l'État.
- Un employé peut demander qu'une aide juridique lui soit fournie aux frais de l'État dans diverses circonstances se rapportant à l'exécution de ses fonctions. C'est notamment le cas s'il est accusé d'une infraction ou s'il est tenu de comparaître à une enquête judiciaire ou autre.
- La politique du Conseil du Trésor prévoit qu'un employé ayant agi honnêtement et sans malice dans le contexte de son emploi et ayant répondu aux attentes raisonnables de son ministère bénéficie d'une aide juridique dans les situations suivantes :

1. il est tenu de comparaître ou de répondre à des questions à une enquête judiciaire ou autre ;
2. il est poursuivi ou menacé de poursuites ;
3. il est accusé ou risque d'être accusé d'une infraction ; ou
4. il est confronté à une situation suffisamment grave pour nécessiter une aide juridique.

- L'option privilégiée est celle où le conseiller juridique du ministère de la Justice prête son concours au membre. Lorsque le ministère de la Justice établit qu'il y a conflit d'intérêt ou lorsque l'employé est accusé d'une infraction, on peut envisager la possibilité que l'employé retienne les services d'un avocat.
- Une fois qu'il a établi que l'intervention d'un avocat est nécessaire, le membre doit immédiatement demander à l'employeur de lui fournir une assistance juridique aux frais de l'État.

CONCLUSION

À un moment quelconque dans leur carrière, la plupart des membres du SESG vont faire l'objet d'une enquête de la part de l'employeur au sujet d'un incident survenu en milieu de travail.

La brochure *Connaître ses droits* expose donc dans ses grandes lignes l'essentiel de la représentation syndicale et juridique au moment où elle a été publiée. Nous recommandons fortement aux membres de communiquer avec les dirigeants de leur section locale pour obtenir de l'aide lorsqu'ils sont convoqués à ces réunions.

Le SESG consulte continuellement l'employeur pour s'assurer que la direction donne à nos membres l'occasion d'être représentés au moment opportun dans le cadre de réunions et d'enquêtes.

Certes, les politiques et les lois peuvent changer, et elle changent effectivement. Il est donc très important pour les membres du SESG de consulter les dirigeants de leur section locale quant aux changements possibles concernant les enquêtes et la représentation.

