



Statuts et règlements de l'AETELUQ Politique de suspension et de destitution

Ratification

Le présent document a été ratifié le .

Modifications subséquentes

PRÉAMBULE.....	4
1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
1.1 Champ d'application.....	4
1.2 Préséance des règlements.....	4
1.3 Cas d'infraction au Code de Déontologie	4
1.4 Comité des plaintes.....	4
1.4.1 Cas de conflit d'intérêt.....	4
1.4.2 Cas d'une plainte visant l'ensemble du Conseil d'Administration.....	4
2. SUSPENSION	4
2.1 Suspension d'une personne élue ou nommée.....	4
2.2 Motifs de suspension	4
2.3 Durée d'une suspension.....	5
2.4 Procédure de traitement d'une plainte menant à une suspension.....	5
2.4.1 Plainte.....	5
2.4.2 Ouverture du dossier	5
2.4.4 Analyse de la plainte et audition.....	5
2.4.5 Rapport.....	6
2.4.6 Décision et application	6
2.5 Procédure d'appel	6
2.5.1 Motifs d'appel.....	6
2.5.2 Avis d'appel de décision.....	6
2.5.3 Traitement de l'appel	6
2.5.4 Droits de la personne suspendue.....	6
2.5.5 Procédures lors de l'Assemblée générale des membres	6
2.5.6 Décision.....	6
2.5.7 Frais juridiques	7
3. DESTITUTION	7
3.1 Destitution d'une personne élue ou nommée.....	7
3.1 Motifs de destitution.....	7
3.2 Procédure de traitement d'une demande ou d'une recommandation de destitution.....	7
3.2.1 Pouvoir de destitution.....	7
3.2.2 Procédure de demande de destitution.....	7
3.2.3 Procédure de recommandation de destitution	8
3.2.4 Ouverture du dossier	8
3.2.6 Analyse de la demande ou de la recommandation et audition.....	8
3.2.7 Rapport.....	8
3.3 Traitement de la recommandation en Assemblée générale extraordinaire	8
3.3.1 Droits de la personne visée par la recommandation de destitution.....	8
3.3.2 Procédure lors de l'Assemblée générale extraordinaire	8
3.3.3 Décision.....	9
3.3.4 Frais juridiques	9

Préambule

La présente politique vise à baliser les processus de suspension et de destitution afin de s'assurer que si une situation exige une telle action, que celle-ci soit encadrée et appliquée de la façon la plus transparente et équitable possible.

1. Dispositions générales

1.1 Champ d'application

La présente politique régit les processus de suspension et de destitution de l'AETELUQ.

1.2 Préséance des règlements

En cas de contradiction ou de dispositions incompatibles entre la présente politique et les règlements généraux de l'AETELUQ, ces derniers ont préséance.

1.3 Cas d'infraction au Code de Déontologie

Une infraction se rapportant au *Code de déontologie* doit être traitée en fonction des dispositions prévues au *Code de déontologie*.

1.4 Comité des plaintes

Le Comité des plaintes est composé de deux (2) membres du Comité de concertation et d'un-e (1) membre du Conseil d'administration nommé-es lors de la première réunion du Comité de concertation suivant l'Assemblée générale annuelle.

Les membres sont en poste jusqu'à la nomination suivant l'Assemblée générale annuelle subséquente.

1.4.1 Cas de conflit d'intérêt

Si une personne membre du Comité des plaintes est visée par une plainte ou si une plainte la place dans une situation de conflit d'intérêt, elle doit être remplacée pour le traitement de cette plainte.

Le Comité de concertation procède à la nomination temporaire.

1.4.2 Cas d'une plainte visant l'ensemble du Conseil d'Administration

Dans le cas où une plainte de suspension ou de destitution concerne l'ensemble du Conseil d'administration, le siège dédié à une personne membre du Conseil d'administration sur le Comité des plaintes doit être comblé par une autre personne membre du Comité de concertation.

2. Suspension

2.1 Suspension d'une personne élue ou nommée

Lorsqu'une personne élue ou nommée est suspendue, elle perd sa capacité de siéger et tous les privilèges liés à ses postes de représentant-e étudiant sur toute instance de l'AETELUQ, de la TÉLUQ ou de tout autre organisme pour laquelle les membres de l'AETELUQ peuvent désigner un-e représentant-e étudiant et ce pour une durée déterminée.

2.2 Motifs de suspension

Les motifs suivants peuvent justifier une demande de suspension:

- a) Nuire à l'AETELUQ, de façon répétée, en agissant concrètement à l'encontre des mandats de l'association;
- b) Enfreindre l'une ou l'autre des dispositions des règlements ou politiques de l'association;
- c) Adopter une conduite jugée nuisible, constituant un obstacle, qui crée un danger ou cause un préjudice à l'association et aux objectifs qu'elle poursuit;
- d) Tenir des propos discriminatoires (racistes, sexistes, homophobes, etc.);
- e) Faire preuve d'un manque de respect grave, de façon répétée, à l'encontre d'un-e membre de l'AETELUQ ou à l'encontre d'un-e employé-e de l'association;
- f) Tenir des propos ou avoir un comportement harcelant envers un-e membre ou envers un-e employé-e de l'association;
- g) Utiliser l'identité de l'AETELUQ sans l'accord officiel d'une instance de l'association;
- h) Commettre des actes frauduleux à l'encontre de l'AETELUQ ou impliquant cette dernière;
- i) Contrevenir au *Code de déontologie*.

2.3 Durée d'une suspension

Puisque la suspension est une mesure temporaire, une durée raisonnable doit être déterminée au moment de son adoption.

La tenue de la prochaine assemblée générale constitue la limite maximale pour la durée d'une suspension.

Dans le cas où la prochaine assemblée générale est prévue dans un délai de moins de deux (2) mois, l'assemblée générale subséquente constitue la limite maximale pour la durée de la suspension.

Dans le cas où la mesure de suspension dépasse la fin prévue du mandat d'une personne élue ou nommée, une motion de destitution doit être présentée à l'Assemblée générale suivante.

2.4 Procédure de traitement d'une plainte menant à une suspension

2.4.1 Plainte

Tout-e membre en règle ou toute instance de l'AETELUQ peut déposer une plainte selon les motifs prévus à l'article 2.3.

La plainte doit être rédigée à l'aide du formulaire disponible sur le site internet de l'AETELUQ et transmise au Comité des plaintes accompagnée de tous les documents disponibles et pertinents.

2.4.2 Ouverture du dossier

À la réception d'une plainte, le Comité des plaintes ouvre un dossier et avise par écrit la personne concernée des motifs reprochés, le tout, accompagné d'une copie de tous les documents du dossier détenu.

La plainte doit être traitée dans un délai maximal de vingt-et-un (21) jours.

2.4.4 Analyse de la plainte et audition

Le Comité des plaintes doit convoquer la personne concernée ainsi que toute autre personne dont le témoignage est pertinent afin de recueillir leurs observations et points de vue.

Les auditions peuvent se dérouler en présentiel, par vidéoconférence ou conférence téléphonique.

2.4.5 Rapport

Le Comité des plaintes doit rédiger un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et le transmettre au Comité de concertation ainsi qu'au Conseil d'administration.

2.4.6 Décision et application

Lorsque le Comité des plaintes conclut qu'il y a un motif valable de suspension, le Comité de concertation rend sa décision par scrutin et la transmet au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration est l'instance responsable d'appliquer la mesure de suspension.

2.5 Procédure d'appel

Une personne suspendue peut faire appel de la décision à l'Assemblée générale des membres.

2.5.1 Motifs d'appel

Les motifs d'appel sont les suivants :

- a) La décision apparaît injustifiée à la personne suspendue;
- b) Les règlements et/ou les politiques n'ont pas été respectés dans le processus menant à la suspension.

2.5.2 Avis d'appel de décision

Une personne suspendue désirant faire appel de la décision doit produire un avis écrit à l'attention du Conseil d'administration et du Comité de concertation.

L'avis doit contenir le ou les motifs de l'appel ainsi que toutes les informations pertinentes au dossier.

2.5.3 Traitement de l'appel

Suite à la réception d'un avis d'appel de décision, le conseil d'administration est tenu de le traiter lors de la prochaine Assemblée générale des membres.

La personne faisant appel de la décision peut convoquer une Assemblée générale extraordinaire selon les modalités prévues à l'article 3.4.1 des *Règlements généraux*.

2.5.4 Droits de la personne suspendue

Lors de l'Assemblée générale des membres où l'appel est traité, la personne suspendue qui fait appel se voit reconnaître les droits suivants :

- a) Le droit d'être entendue que se soit pour présenter sa défense ou pour répondre aux questions qui lui sont adressées;
- b) Le droit d'être représentée par une tierce personne si elle le désire.

2.5.5 Procédures lors de l'Assemblée générale des membres

Lors de l'Assemblée générale des membres où l'appel doit être traité, la procédure est la suivante :

- a) Présentation du dossier et de la décision par une personne déléguée par le Comité de concertation;
- b) Présentation de la demande d'appel par la personne suspendue;
- c) Période de débat et de question;
- d) Décision.

2.5.6 Décision

La décision rendue par l'Assemblée générale des membres est finale et sans appel.

2.5.7 Frais juridiques

L'AETELUQ n'assume aucun frais légal ou de service-conseil pour la personne visée par la plainte ou par la demande de suspension.

3. Destitution

3.1 Destitution d'une personne élue ou nommée

La destitution d'une personne nommée ou élue met fin immédiatement à son mandat et ce, même si celui-ci n'est pas encore échu.

3.1 Motifs de destitution

Les motifs suivants peuvent justifier une demande de destitution d'une personne élue ou nommée et qui agit au nom de l'AETELUQ :

- a) Nuire à l'AETELUQ, de façon répétée, en agissant concrètement à l'encontre des mandats de l'association;
- b) Enfreindre l'une ou l'autre des dispositions des règlements ou politiques de l'association;
- c) Adopter une conduite jugée nuisible, constituant un obstacle, qui crée un danger ou cause un préjudice à l'association et aux objectifs qu'elle poursuit;
- d) Être absent-e, sans raison valable, à plus de trois (3) rencontres consécutives du conseil d'administration;
- e) Refuser d'appliquer les décisions des autres instances de l'AETELUQ;
- f) Refuser ou être dans l'incapacité d'accomplir les devoirs et obligations de sa charge;
- g) Tenir des propos discriminatoires (racistes, sexistes, homophobes, etc.)
- h) Faire preuve d'un manque de respect grave, de façon répétée, à l'encontre d'un-e membre de l'AETELUQ ou à l'encontre d'un-e employé-e de l'association;
- i) Tenir des propos ou avoir un comportement harcelant envers un-e membre ou envers un-e employé-e de l'association;
- j) Utiliser l'identité de l'AETELUQ sans l'accord officiel d'une instance de l'association;
- k) Faire preuve d'une mauvaise gestion flagrante dans l'exercice de ses fonctions;
- l) Commettre des actes frauduleux à l'encontre de l'AETELUQ ou impliquant cette dernière;
- m) Contrevenir au *Code de déontologie*.

3.2 Procédure de traitement d'une demande ou d'une recommandation de destitution

3.2.1 Pouvoir de destitution

Seule l'Assemblée générale des membres a le pouvoir de destituer une personne élue ou nommée de l'AETELUQ.

3.2.2 Procédure de demande de destitution

Tout membre en règle peut demander la destitution d'une personne élue ou nommée selon les motifs évoqués à l'article 3.1.

Une telle demande doit être rédigée à l'aide du formulaire disponible sur le site internet de l'AETELUQ et transmise au Comité des plaintes, accompagnée de tous les documents disponibles et pertinents.

Dans le cas d'une demande effectuée par un membre, le Comité des plaintes doit d'abord juger du bien-fondé de la plainte.

Si la demande de destitution est jugée fondée, une Assemblée générale extraordinaire doit être convoquée pour traiter le dossier.

Si la demande de destitution est jugée non-fondée, le Comité des plaintes doit déposer son rapport lors de la prochaine Assemblée générale des membres.

3.2.3 Procédure de recommandation de destitution

Une instance de l'AETELUQ peut recommander la destitution d'une personne élue ou nommée selon les motifs évoqués à l'article 3.1.

La recommandation doit être déposée au Comité des plaintes.

Dans le cas d'une recommandation de destitution émanant d'une instance de l'AETELUQ, une Assemblée générale extraordinaire doit être automatiquement convoquée.

3.2.4 Ouverture du dossier

À la réception d'une demande ou d'une recommandation de destitution, le Comité des plaintes ouvre un dossier et avise par écrit la personne concernée des motifs reprochés, le tout, accompagné d'une copie de tous les documents du dossier détenu.

La demande doit être traitée dans un délai maximal de vingt-et-un (21) jours.

3.2.6 Analyse de la demande ou de la recommandation et audition

Le Comité des plaintes rencontre la personne concernée ainsi que toute autre personne dont le témoignage est pertinent, afin de recueillir leurs observations et points de vue.

3.2.7 Rapport

Le Comité des plaintes doit rédiger un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et le présenter lors de l'Assemblée générale extraordinaire dûment convoquée pour le traitement de ce dossier.

3.3 Traitement de la recommandation en Assemblée générale extraordinaire

3.3.1 Droits de la personne visée par la recommandation de destitution

Lors de l'Assemblée générale extraordinaire où la recommandation est traitée, la personne concernée se voit reconnaître les droits suivants :

- a) Être entendue pour présenter sa défense ou pour répondre aux questions qui lui sont adressées;
- b) Être représentée par une tierce personne si elle le désire.

3.3.2 Procédure lors de l'Assemblée générale extraordinaire

Lors de l'Assemblée générale extraordinaire où la recommandation doit être traitée, la procédure est la suivante :

- a) Présentation du dossier par une personne déléguée par l'instance à l'origine de la recommandation ou par la personne ayant effectué la demande;
- b) Présentation de la défense par la personne concernée ou par la personne qui la représente;
- c) Période de débat et de question;
- d) Décision.

3.3.3 Décision

La décision concernant une destitution se prend au deux tiers (2/3) des voix des membres réunis.

La décision rendue par l'Assemblée générale des membres prend effet immédiatement, est finale et est sans appel.

3.3.4 Frais juridiques

L'AETELUQ n'assume aucun frais légal ou de service-conseil pour la personne visée par la demande ou la recommandation de destitution.