

Clause modèle sur l'ouverture et la transparence

1

Objet

Les parties conviennent que l'ouverture et la transparence sont indispensables pour promouvoir la collégialité, la liberté académique ainsi que l'équité et la diversité. Ces valeurs favorisent de surcroît l'obligation de rendre compte et la responsabilité. Enfin, elles servent à assurer l'équité et la régularité de la procédure en permettant aux parties de connaître les éléments de preuve et d'y répondre devant un décideur en pleine connaissance de cause.

2.

Processus transparent

Les parties conviennent que les processus décisionnels ainsi que les délibérations financières de l'employeur sont publics. Sans qu'il soit porté atteinte à l'application générale de l'article précédent, l'ouverture et la transparence s'étendent à toutes les questions dont sont saisis le conseil d'administration et l'instance supérieure de l'établissement ou le sénat.

Un processus ouvert et transparent comprend, sans s'y limiter :

- a) l'accès au budget-objet et au compte rendu des dépenses;
- b) l'accès aux documents d'archives conformément à la loi pertinente régissant les archives fédérales;
- c) l'occasion pour les membres et les parties intéressées de participer en temps utile aux exercices de planification importants lorsque l'établissement les entreprend;
- d) l'accès public aux débats et aux décisions, ainsi qu'à tous les documents sur lesquels s'appuient ces décisions et tous les documents produits ultérieurement.
- e) l'accès à tous les contrats externes passés avec des donateurs, des vendeurs et des prestataires de services.

2.1

Motion de huis clos

Les processus de transparence et les procès-verbaux publics peuvent être privés dans des circonstances rares et exceptionnelles. Les parties conviennent que la motion pour obtenir le huis clos de la séance requiert une majorité des deux tiers et qu'elle doit être consignée au procès-verbal avec les motifs de la motion.

2.2

Période de préavis

Un processus ouvert et transparent exige que l'employeur donne un préavis d'au moins deux semaines pour toutes les réunions publiques ainsi que l'accès à l'ordre du jour des réunions prévues.

2.3

Comités

Les parties conviennent qu'un processus ouvert et transparent s'applique également aux réunions des comités permanents, des sous-comités, des comités spéciaux, des commissions, des groupes d'étude ou de travail.

3 Divulgarion de l'information

L'accès des deux parties à l'information dont elles ont besoin est une condition nécessaire à l'efficacité de la négociation collective et de l'application de la convention collective. Les deux parties s'engagent à faire preuve de discrétion professionnelle¹ dans leur utilisation de cette information, laquelle sera présentée sur copie papier et en format électronique.

À cette fin, l'employeur s'engage à fournir à l'association les renseignements ci-après aux moments indiqués :

a) Le 30 septembre de chaque année, une liste précisant le nom, le rang, les salaires, les allocations et toutes les autres sommes discrétionnaires, ajoutées ou non au salaire de base, le premier jour d'embauche, l'adresse et le numéro de téléphone du domicile, ~~la date de naissance,~~ le type de nomination, y compris le département, et une liste des membres en congé. ~~le statut de membre d'une minorité visible, l'identité sexuelle et l'identité de genre par rapport à l'orientation sexuelle, le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone de chaque membre de l'unité de négociation. Concernant les membres désignés comme étant « en congé », la liste indique le type de congé pris par ceux-ci.~~

b) Le 30 septembre de chaque année, des renseignements démographiques agrégés et rendus anonymes aux fins de l'équité en matière d'emploi, concernant entre autres les membres racialisés, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la limitation fonctionnelles et le statut d'autochtone, et concernant aussi les membres en congé, de sorte qu'il soit possible d'établir les salaires, le rang et le type de nomination pour ces groupes.

c) Le 30 septembre de chaque année, l'employeur rend compte de l'application des critères de nomination ainsi que du positionnement dans la grille salariale qui en résulte de toutes les personnes nouvellement nommées.

~~d~~b) Le 30 septembre de chaque année, une liste de tous les membres de l'unité de négociation nommés pour une durée limitée, de même que les raisons de ces nominations classées conformément aux dispositions applicables de la convention collective.

~~e~~e) Le 30 septembre de chaque année, une liste de tous les membres du personnel académique contractuel sans égard à l'association à laquelle ils ou elles sont affiliés, y compris le nom, le département et les renseignements démographique agrégés prévus à l'alinéa b) ci-dessus. ~~le statut de membre d'une minorité visible, l'identité sexuelle et l'identité de genre par rapport à l'orientation sexuelle, le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone.~~

~~f~~d) Le 30 septembre de chaque année, un relevé du nombre de membres de l'unité de négociation qui n'ont pas dépensé la totalité de l'allocation professionnelle mise à leur disposition, et la somme totale des fonds non dépensés pour chaque membre à la fin de l'exercice financier précédent.

~~g~~e) Une copie des états financiers annuels vérifiés de l'employeur de même que les tableaux complémentaires, après que ces documents sont approuvés par l'employeur.

~~h~~f) Les données sur l'équité en matière d'emploi concernant les personnes ayant posé leur candidature à chaque poste annoncé de l'unité de négociation, ainsi que le plus haut diplôme obtenu et les années d'expérience de chaque candidat convoqué en entrevue. Ces renseignements sont transmis à l'association au plus tard le 30 septembre chaque année.

~~i~~g) Une copie des annonces des postes de l'unité de négociation est transmise à l'association dès qu'elles sont approuvées.

j) Une copie de tous les envois de l'employeur aux membres est transmise à l'association en même temps que l'envoi général.

k) En même que les membres de l'unité de négociation sont informés des décisions de l'employeur concernant l'octroi de promotions ou de la permanence, une nomination continue ou un renouvellement de nomination, les noms des membres considérés comme admissibles au renouvellement de l'engagement à l'essai, à la permanence, à une nomination continue ou à une promotion, la décision rendue par le comité du personnel pour chaque membre, ainsi que la décision rendue par l'employeur pour chaque membre.

l) En même que les membres de l'unité de négociation sont informés des décisions de l'employeur, les lettres se rapportant aux congés sabbatiques ou d'études et à tous les autres types de congés d'une semaine ou plus; et au XX de chaque année, le total des salaires versés aux titulaires des postes à temps plein nommés pour une période déterminée en remplacement des membres qui étaient en congé durant cette année scolaire.

m) Dès leur publication, des copies des observations officielles, publiques, de l'établissement ou d'autres déclarations publiques, et des modifications apportées à des présentations ou représentations antérieures soumises en réponse à des demandes du gouvernement fédéral ou provincial, qui portent directement sur les conditions de travail des membres.

n) Des copies des polices d'assurance retraite et d'assurance collective, et des résultats des enquêtes d'évaluation communiqués au comité des pensions et à tout comité de l'établissement chargé des avantages sociaux de l'association.

3.1

Salaires ~~des administrateurs et des membres de soutien~~ du personnel des associations de personnel académique non enseignant

Les parties conviennent que les données salariales sont publiques et sont mises à la disposition du comité de l'établissement responsable du budget et de l'association du personnel académique chaque année. Ces données comprennent, sans s'y limiter :

- a) la rémunération totale détaillée, dont les salaires, les allocations, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects des administrateurs exclus de l'unité de négociation;
- b) les salaires de tous les membres du personnel ~~de soutien~~ des associations de personnel académique non enseignant ~~tous les membres du personnel de soutien~~, ventilés annuellement selon le rang ou l'échelle, y compris, à tout le moins, la moyenne, la médiane, le 10^e et le 90^e centiles des salaires ainsi que le nombre d'employés pour chaque rang ou échelle.

3.2

L'association convient de remettre à l'employeur la liste à jour de tous les membres du comité de direction et des autres représentants de l'association.

3.3

Conventions collectives

Toutes les conventions collectives sont des documents publics et sont disponibles auprès de l'administration.

3.4

L'employeur assume les frais engagés pour veiller à ce que tous les documents, tant sur support

électronique que sur support papier, soient disponibles.

3.5

Chaque partie désigne une (1) personne chargée de coordonner l'échange d'informations et d'assurer la liaison entre les deux parties.

3.6

Aucune disposition du présent article n'empêche l'une ou l'autre des parties au présent accord de soumettre, à l'occasion, des demandes raisonnables d'informations supplémentaires. De telles demandes ne peuvent être refusées sans motif valable.

Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2013.

Révisée par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU en août 2018.

Projet de révision approuvée par le Comité de direction de l'ACPPU en septembre 2018.

Renvoi de la clause modèle au Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones par le Conseil de l'ACPPU pour un examen plus approfondi en novembre 2018.

Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU, à transmettre au Conseil, en mai 2019.

Renvoyé au Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU par le Conseil de l'ACPPU pour un examen plus approfondi, en novembre 2019.

Projet de révision soumis à l'examen du Comité de direction par le service juridique de l'ACPPU, en janvier 2020.

Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU à transmettre au Conseil, en février 2020.

Note

1. Dans le contexte des relations du travail, la discrétion professionnelle s'entend du principe selon lequel le syndicat ou l'employeur peut faire preuve de jugement pour décider de communiquer des renseignements sensibles à certaines personnes. En voici deux exemples : (i) le comité de direction du syndicat peut vouloir partager des renseignements sensibles avec un conseiller de confiance de l'ACPPU en vue de solliciter des conseils; (ii) le comité de direction du syndicat peut vouloir partager des informations telles que les salaires des membres avec l'équipe de négociation, mais pas avec l'ensemble des membres, etc.