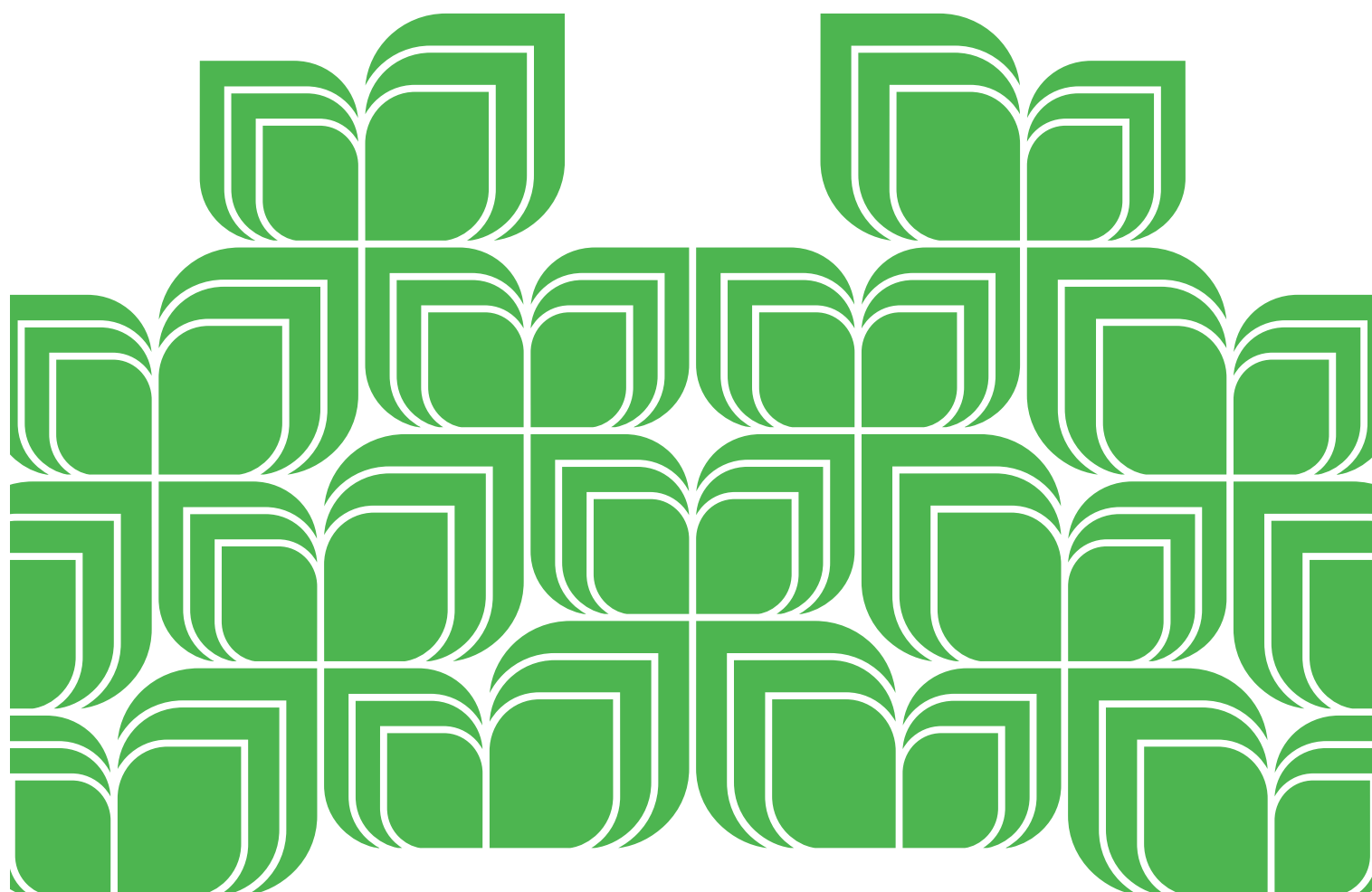


# Cahier de documentation du Conseil

29 novembre au 1er décembre 2019 // Ottawa



## PROGRAMME DES ACTIVITÉS

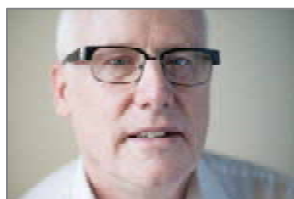
25 novembre 2019

### VENDREDI 29 novembre

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 9 h – 10 h         | Réunion des sections locales du SNACPPU                                                                                                                                                                                                                             | Gouverneur général I                           |
| 10 h – 10 h 30     | Orientation des nouveaux délégués                                                                                                                                                                                                                                   | Salon Ontario                                  |
| 10 h – 11 h 30     | Réunion des associations provinciales et fédérées                                                                                                                                                                                                                   | Les Saisons                                    |
| 10 h – 13 h 30     | Inscription à l'assemblée du Conseil                                                                                                                                                                                                                                | Confédération II/III                           |
| 11 h 30 – 12 h 30  | Séances d'information :<br>i. <i>Établir le coût de vos propositions contractuelles</i><br>ii. <i>Ouverts ou fermés? Recrutement et nomination des administrateurs supérieurs d'établissement</i><br>iii. <i>Organiser des négociations collectives fructueuses</i> | Salon Ontario<br>Salon Alberta<br>Salon Québec |
| 13 h 30 – 17 h 30* | Assemblée du Conseil                                                                                                                                                                                                                                                | Confédération II/III                           |
| 17 h 30 – 19 h     | Réception                                                                                                                                                                                                                                                           | Gouverneur général I                           |

### SAMEDI 30 novembre

|                    |                                                                                                                       |                                     |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 9 h – 17 h 30*     | Assemblée du Conseil                                                                                                  | Confédération II/III                |
| 12 h – 12 h 30     | Assemblée des membres du Fonds de la liberté académique                                                               | Confédération II/III                |
| 12 h 30 – 14 h     | Lunch des délégués francophones et francophiles                                                                       | Salon Colombie-Britannique/Manitoba |
| 18 h 30 – 21 h 30* | <b>Réception / Souper du Conseil</b><br><b>Alex Neve, Secrétaire général</b><br><b>Amnistie Internationale Canada</b> | Les Saisons                         |



Alex est secrétaire général d'Amnistie Internationale Canada depuis 2000. Il participe régulièrement à recherche sur les droits de la personne et à des délégations de défense des droits de la personne en Afrique, et il est un commentateur fréquent dans les médias. Alex a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie et une maîtrise en droit international en matière de droits en Amérique latine, en Asie, aux États-Unis et au Canada. Il s'adresse à des auditoires de toutes les régions du pays, comparaît devant des comités parlementaires et des organismes de l'ONU, la personne de l'Université d'Essex. Il a siégé à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, a enseigné à la faculté de droit Osgoode Hall et à l'Université d'Ottawa, a été affilié au Centre for Refugee Studies de l'Université York et a travaillé comme avocat pour les réfugiés. Alex est Officier de l'Ordre du Canada.

### DIMANCHE 1<sup>er</sup> décembre

|            |                      |                      |
|------------|----------------------|----------------------|
| 9 h – 12 h | Assemblée du Conseil | Confédération II/III |
|------------|----------------------|----------------------|

**\* Fin approximative de la séance** - Nous rappelons aux membres que les assemblées du Conseil sont publiques. Les heures indiquées à l'ordre du jour sont approximatives, sauf si elles sont suivies de la mention « **point à heure fixe** ».

## ORDRE DU JOUR DÉFINITIF

### VENDREDI 29 novembre

- 13 h 30      01. Ouverture de l'assemblée et annonces par le président d'assemblée
02. Adoption de l'ordre du jour
03. Adoption du procès-verbal de l'assemblée tenue du 2 au 5 mai 2019
04. Remarques du président de l'ACPPU
05. Rapport du Comité des élections et des résolutions
- a) Code de procédure
  - b) Règlement administratif n°1 de l'ACPPU
  - c) Guide d'introduction à la procédure parlementaire pour assurer la tenue d'assemblées démocratiques et efficaces
06. Candidatures recommandées pour les prix de l'ACPPU
- a) Prix Lee-Lorch
  - b) Prix Sarah-Shorten
  - c) Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites
- 14 h          **POINT À HEURE FIXE**
07. Panel de l'ACPPU  
*Qu'attend le secteur de l'éducation et de la recherche postsecondaires du nouveau gouvernement fédéral?*
- Karl Bélanger, conseiller politique, ACPPU
  - Rachel Curran, associée principale, Harper & Associates Ltd
  - Greg MacEachern, premier vice-président, Proof Strategies
- 15 h          **PAUSE SANTÉ**
- 15 h 30      **POINT À HEURE FIXE**
08. Débat d'experts  
*Plus forts ensemble : S'organiser pour défendre les services publics*
- Linda Silas, présidente, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers
  - Larry Brown, président, Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur publique
  - Larry Savage, Association du personnel académique de l'Université Brock
- 17 h          09. Conférenciers invités
- Lai Suat Yan, vice-présidente du *Malaysian Academic Movement*
  - Dr. Janne Gleerup et M. Jens Vraa-Jensen, Dansk Magisterforening (Danemark)
- 17 h 30      **AJOURNEMENT**

## SAMEDI 30 novembre

- 9 h            10. Suivi de la 86<sup>e</sup> assemblée du Conseil
- i) Résolutions
    - A. Vénézuéla
    - B. *Memorial University Act*
    - C. Recrutement et nomination de administrateurs académiques
    - D. Analyse comparative des bibliothécaires et des archivistes
    - E. Nouveau-Brunswick
    - F. Ontario
    - G. Pakistan
    - H. Journalisme d'enquête
    - I. Colombie
    - J. Changement climatique
    - K. Personnel de l'hôtel Fairmont Château Laurier
    - L. 100<sup>e</sup> anniversaire de la grève générale de Winnipeg
  - 11. Politiques de l'ACPPU
    - a) Énoncés de principes
      - i) Affectations dans plusieurs unités
      - ii) Frais de traitement des articles
      - iii) Confidentialité dans le processus de règlement des griefs
      - iv) Gouvernance
      - v) Harcèlement en ligne
      - vi) Indicateurs de rendement
      - vii) Droits et responsabilités professionnels
      - viii) Justice raciale
      - ix) Justice sociale
    - b) Clauses modèles
      - i) Nominations
      - ii) Ouverture et transparence
      - iii) Équité salariale (équité dans la rémunération)
      - iv) Suspensions, mesures disciplinaires et congédiements
    - c) Procédures administratives
      - i) Prix Donald-C.-Savage
      - ii) Prix pour l'équité
      - iii) Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites
      - iv) Prix commémoratif Milner
      - v) Prix Sarah-Shorten
      - vi) Prix Bernice-Schrank
- 10 h 30      **PAUSE SANTÉ**
- 11 h            **POINT À HEURE FIXE**
12. Rapport du directeur général sur la liberté académique
- a) Sujets de préoccupation
    - i) Liberté académique intra-muros et extra-muros
    - ii) Liberté d'expression sur les campus
  - b) Enquêtes
    - i) Potter (McGill)
    - ii) Institut Peter Wall des études supérieures (UBC)
    - iii) Pyne (Thompson Rivers) **[Disponible uniquement sur le site web du Conseil]**

- iv) Horne (Dalhousie)
- v) Collège vétérinaire de l'Atlantique (UPEI)
- c) Dossiers
  - i) Persinger (Laurentienne) [**Disponible uniquement sur le site web du Conseil**]
  - ii) Collège de technologie forestière des Maritimes
- d) Rapport sur les litiges
  - i) Access Copyright/Université York
  - ii) Chaires de recherche du Canada
  - iii) Décisions arbitrales

12 h      **AJOURNEMENT DE L'ASSEMBLÉE DU CONSEIL /  
OUVERTURE DE L'ASSEMBLÉE DES MEMBRES DU FONDS DE LA LIBERTÉ  
ACADÉMIQUE**

12 h 30    **DÎNER**

- 14 h 30    13. Rapports
- a) Négociation collective
    - i) Mises à jour des associations membres
  - b) Formation
  - c) Syndicalisation
  - d) Santé et sécurité au travail
14. Actions revendicatrices et politiques
- a) Élections fédérales de 2019
  - b) Rapport sur la Semaine de l'équité d'emploi
  - c) Droit d'auteur
  - d) L'équité dans le secteur de la recherche
  - e) Cadre national sur la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires
  - f) Libertés civiles et droits de la personne
    - i) Questions transfrontalières
    - ii) Activités du SCRS sur les campus
    - iii) P<sup>r</sup> Hassan Diab

15 h 30    **PAUSE SANTÉ**

- 16 h      15. Résolutions des associations membres
- a) Association du personnel académique des collèges et instituts de l'Alberta (ACIFA)
  - b) Association du personnel académique de l'Université de Regina (URFA)
  - c) Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)
  - d) Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)
  - e) Association du personnel académique de l'Université de Saskatchewan (USFA)

**Les motions reçues après le 14 novembre sont accessibles seulement sur le site web du Conseil.**

16. Affaires internationales
- a) Actions de l'ACPPU en matière de solidarité internationale
    - i) Association nationale des enseignants diplômés (NAGRAT) (Ghana)
    - ii) Association des professeurs d'université du Ghana (UTAG)
    - iii) Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUE)

- iv) Association des chargés de cours collégiaux du Zimbabwe (COLAZ)
- v) Pakistan
- b) Appels et campagnes
  - i) Hong Kong [**Disponible uniquement sur le site web du Conseil**]
- c) Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
- d) UNESCO
- e) Organisation internationale du Travail
  - i) Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur
  - ii) Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2019
- f) Internationale de l'Éducation

16 h 30 **POINT À HEURE FIXE**

17. Remise des prix de l'ACPPU

Prix pour l'équité

- Renae Watchman, Université Mount Royal

Prix Donald-C.-Savage

- Stephen Law, Université Mount Allison

Prix Bernice-Schrank

- Linda St-Pierre, Université Laurentienne

17 h **AJOURNEMENT**

## DIMANCHE 1<sup>er</sup> décembre

### **POINT À HEURE FIXE**

- 9 h      18. Rapport sur l'administration et les finances
- a) États financiers
    - i) Rapport financier (exercice clos le 30 juin 2019) **[À distribuer]**
    - ii) Rapport des vérificateurs **[À distribuer]**
      - A) Rapport du comité de vérification
    - iii) Rapport financier du 1<sup>er</sup> trimestre (clos le 30 septembre 2019) **[À distribuer]**
  - b) Ratification de la convention collective du personnel de l'ACPPU (**à huis clos**)
  - c) Contrat du directeur général (**à huis clos**)
- 9 h 30    19. Rapports des comités permanents
- a) Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi
  - b) Comité de la négociation collective et des avantages économiques
  - c) Comité du personnel académique contractuel
  - d) Comité de l'équité
  - e) Comité des bibliothécaires et des archivistes
20. Rapports des groupes de travail et des comités du Comité de direction de l'ACPPU
- a) Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones
  - b) Comité du personnel enseignant clinicien
  - c) Comité des francophones
  - d) Comité du personnel académique des collèges et des instituts
  - e) Groupe de travail spécial sur la gouvernance
21. Rapport du Comité de direction
- a) Procès-verbaux
    - i) Réunion des 15 et 16 février 2019
    - ii) Réunion du 30 avril au 1<sup>er</sup> mai 2019
    - iii) Réunion du 4 mai 2019
    - iv) Réunion des 13, 14 et 15 juin 2019
- 10 h 30    **PAUSE SANTÉ**
- 10 h 45    22. Rapport de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)
23. Rapport de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)
24. Rapport du Syndicat national de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (SNACPPU)
25. Rapport de la Fondation Harry-Crowe
26. Rapport de la Caisse de défense de l'ACPPU
27. Rapport de la Fiducie de la bourse commémorative J. H.-Stewart-Reid

28. Partenariats

- a) Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles
- b) Réseau pour l'éducation publique
- c) Consortium canadien pour la recherche

12 h

***LEVÉE DE SÉANCE***



✓ **Projet**   ☐ **Définitif**

## 86<sup>e</sup> assemblée du Conseil de l'ACPPU

**Du 2 au 5 mai 2019**

**Hôtel Fairmont Château Laurier**

### Président d'assemblée

Ted Montgomery      SEFPO

### Vice-présidente d'assemblée

Cindy Oliver

### Comité de direction

|                     |                                                                                        |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| James Compton       | Président – (UWOFA)                                                                    |
| Robin Vose          | Président sortant – (FAUST)                                                            |
| Brenda Austin-Smith | Vice-présidente (UMFA)                                                                 |
| Yalla Sangaré       | Trésorier – (APBUSA)                                                                   |
| Marc Schroeder      | Représentant ordinaire (Général) – (MRFA)                                              |
| John G. Kingma      | Représentant ordinaire (Québec) - (SPUL)                                               |
| David Newhouse      | Représentant ordinaire (Autochtone) – (TUFA)                                           |
| Peter McInnis       | Président, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi – (StFXAUT) |
| Sarika Bose         | Présidente, Comité du personnel académique contractuel – (UBCFA)                       |
| Tim Ribaric         | Président, Comité des bibliothécaires et des archivistes – (BUFA)                      |
| Pat Armstrong       | Coprésidente, Comité de l'équité – (YUFA)                                              |
| Momin Rahman        | Coprésident, Comité de l'équité – (TUFA)                                               |

### Membre d'office

David Robinson      Directeur général de l'ACPPU

### Déléguées/délégues des associations locales

|                      |                                       |                  |                                |
|----------------------|---------------------------------------|------------------|--------------------------------|
| Cynthia Bruce        | Acadia (AUFA)                         | Gautam Das       | Lakehead (LUFA)                |
| Kevin Kane           | Alberta (AASUA)                       | Fabrice Colin    | Laurentienne (LUFAPPUL)        |
| David Powell         | Athabasca (AUFA)                      | Margot Kaszap    | Laval (SPUL)                   |
| Zaa Joseph           | BCIT (BCITFA)                         | David Kaminski   | Lethbridge (ULFA)              |
| Jon-Tomas Godin      | Brandon (BUFA)                        | Janet Morrill    | Manitoba (UMFA)                |
| Bronwen Sprout       | British Columbia (UBCFA)              | Janine Mauzeroll | McGill (APBM)                  |
| Michelle Webber      | Brock (BUFA)                          | Alison Sills     | McMaster (MUFA)                |
| Paul Rogers          | Calgary (TUCFA)                       | Robin Whitaker   | Memorial (MUNFA)               |
| Calvin Howley        | Cape Breton (CUBFA)                   | Céline Surette   | Moncton (ABPPUM)               |
| Root Gorelick        | Carleton (CUASA)                      | Justin Maalouf   | Moncton à Edmundston (APPUMCE) |
| Charles Courtois     | Collèges militaires canadiens (APCMC) | Jules de Tibeiro | Moncton à Shippagan (APPUMCS)  |
| Ted Stathopoulos     | Concordia (APUC)                      | Audrey Laplante  | Montréal (SGPUM)               |
| Nick Papatheodorakos | Concordia (APTPUC)                    | Matthew Litvak   | Mount Allison (MAFA)           |
| Alison Kulak         | Concordia U-C (CUEFA)                 | Melanie Peacock  | Mount Royal (MRFA)             |
| David Westwood       | Dalhousie (DFA)                       | Jeff MacLeod     | Mount Saint Vincent (MSVUFA)   |
| Chris Hancock        | Grant MacEwan (GMUFA)                 | Vlad Tasic       | New Brunswick (AUNBT)          |
| Jonathan Ferris      | Guelph (UGFA)                         | Amanda Burk      | Nipissing (NUFA)               |
| Neil Brooks          | Huron (HUCFA)                         |                  |                                |
| Michael Bennett      | King's College (UKCTA)                |                  |                                |

|                    |                          |                    |                              |
|--------------------|--------------------------|--------------------|------------------------------|
| Stephen Rader      | Northern BC (UNBC-FA)    | Rachel Hurst       | St. Francis Xavier (StFXAUT) |
| Craig Leonard      | NSCAD (FUNSCAD)          | Veronica Austen    | St. Jerome's (SJU-ASA)       |
| Susan Spronk       | Ottawa (APUO)            | Carolyn Salomons   | St. Mary's (StMUFA)          |
| Michael Arfken     | PEI (UPEIFA)             | Gul Caliskan       | St. Thomas (FAUST)           |
| Kayll Lake         | Queen's (QUFA)           | Saeed Moshiri      | St. Thomas More (STMFU)      |
| Kristina Llewellyn | Renison (RAAS)           | Cynthia Messenger  | Toronto (UTFA)               |
| Kenneth Christie   | Royal Roads (RRUFA)      | Marcus Harvey      | Trent (TUFA)                 |
| Dave Mason         | Ryerson (RFA)            | Kimberly Nugent    | UOIT (UOITFA)                |
| Kristin Cavoukian  | SCFP 3902 (UT-SCFP 3902) | Monica Prendergast | Victoria (UVicFA)            |
| Karen Harper       | SCFP 3912 (DU-SCFP 3912) | John Ciriello      | Western (UWOFA)              |
| Rohini Bannerjee   | Saint Mary's (SMUFU)     | David Monod        | Wilfrid Laurier (WLUFA)      |
| Kamel Khiari       | Sainte-Anne (APPBUSA)    | Debbie Noble       | Windsor (WUFA)               |
| Susan Fowler-Kerry | Saskatchewan (USFA)      | Jacqueline Romanow | Winnipeg (UWFA)              |
| Michael Sjoerdsma  | Simon Fraser (SFUFA)     | Arthur Redding     | York (YUFA)                  |

### **Associations locales – N'ont pu assister**

Atlantic (ASTFA)  
Bishop's (APBU)  
Brescia (BFA)  
Carleton Postdoctorants (CUPA)  
Hearst (APUH)  
McMaster – Bibliothécaires (MUALA)  
École de médecine du Nord de l'Ontario (NOSMFSA)  
OCAD (OCADFA)  
SCFP 3909 (Manitoba)  
SEFPO 685 (AU-SEFPO 685)  
Osgoode Hall (OHFA)  
Ottawa (APUO)  
Saint-Boniface (APPUSB)  
Saint-Paul (PASPU/APPUSP)  
St. John's (SJCFA)  
Waterloo (FAUW)

### **Déléguées/délégués des associations fédérées**

|                |         |
|----------------|---------|
| Anna Beukes    | ACIFA   |
| George Davison | FPSE-BC |
| Martin Devitt  | SEFPO   |

### **Déléguées/délégués des associations provinciales**

|                   |         |
|-------------------|---------|
| Teresa Workman    | ANSUT   |
| Jolene Armstrong  | CAFA    |
| Jacqueline Holler | CUFA BC |
| Jean Sauvageau    | FAPPUNB |
| Patrick Noël      | MOFA    |
| Gyllian Phillips  | UAPUO   |

### **Associations provinciales – N'a pu assister**

Saskatchewan – SAUT

### **Représentants du personnel de l'ACPPU**

John Hollingsworth  
Robert Johnson

### **Association provinciale ayant des arrangements spéciaux avec l'ACPPU**

Jean-Marie Lafortune FQPPU

### Déléguées/délégues suppléants et observateurs des associations locales, provinciales et fédérées

|                     |                          |                         |                          |
|---------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Richard Karsten     | Acadia (AUFA)            | Paul Sanborn            | Northern BC (UNBC-FA)    |
| Jane Longley        | Acadia (AUFA)            | Leslie Jermyn           | Queen's (QUFA)           |
| Cam Laforest        | Alberta (AASUA)          | Sailaja Krishnamurti    | Saint Mary's (SMUFU)     |
| Geoff Loken         | Athabasca (AUFA)         | Allison Muri            | Saskatchewan (USFA)      |
| Jude Morrison       | BCIT (BCITFSA)           | Doug Chivers            | Saskatchewan (USFA)      |
| Deena Rubuliak      | British Columbia (UBCFA) | Gregg French            | SCFP 3912 (DU-SCFP 3912) |
| Sheila Miller       | Calgary (TUCFA)          |                         |                          |
| Angelo Mingarelli   | Carleton (CUASA)         | Brian Green             | Simon Fraser (SFUFA)     |
| Christal Côté       | Carleton (CUASA)         | Jennifer Scott          | Simon Fraser (SFUFA)     |
| Geneviève Robichaud | Concordia (APUC)         | Joseph Roy Gilles       | Toronto (UTFA)           |
| Ian Rakita          | Concordia (APUC)         | Sheila Mckee-Protopapas | Wilfrid Laurier (WLUFA)  |
| Julia Wright        | Dalhousie (DFA)          | Lisa McGifford          | Winnipeg (UWFA)          |
| Stefan Cartledge    | Grant MacEwan (GMUFA)    | Terry Maley             | York (YUFA)              |
| Jasmine French      | Grant MacEwan (GMUFA)    | Erin Black              | York (YUFA)              |
| Glenn Colton        | Lakehead (LUFA)          | Kenneth Heather         | ACIFA                    |
| Alain A. Viau       | Laval (SPUL)             | Lori Morinville         | CAFA                     |
| Yvan Leanza         | Laval (SPUL)             | Brendan Bruce           | CAFA                     |
| Aaron Chubb         | Lethbridge (ULFA)        | Annabree Fairweather    | CUFA BC                  |
| Greg Flemming       | Manitoba (UMFA)          | Tom Friedman            | FPSE-BC                  |
| Joseph Varga        | McGill (APBM)            | Bob Davis               | FPSE-BC                  |
| Natalie Waters      | McGill (APBM)            | Kevin MacKay            | SEFPO                    |
| Ken Snelgrove       | Memorial (MUNFA)         | Rahul Sapra             | UAPUO                    |
| Amy Wadden          | Memorial (MUNFA)         | Michel Conlon           | UAPUO                    |
| Edie Snook          | New Brunswick (AUNBT)    | Ben Lewis               | UAPUO                    |

### Invitées/invités, conférencières/conférenciers et observateurs

|                     |                                                                                           |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Susan Blair         | New Brunswick (AUNBT)                                                                     |
| Alexandre Boulerice | Chef adjoint du NPD                                                                       |
| Michael Chong       | Ministre du cabinet fantôme conservateur responsable des sciences                         |
| Rachel Curran       | Harper & Associates                                                                       |
| Michelle Dion       | Lauréate du Prix Sarah-Shorten de l'ACPPU                                                 |
| Carlos Escamilla    | Universidad Autónoma de Colombia                                                          |
| Robert Farmer       | Mount Saint Vincent (MSVUFA)                                                              |
| Patty Hajdu         | Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail                   |
| Alison Hearn        | Western Ontario (UWOFA)                                                                   |
| Louise Hoj Larsen   | Internationale de l'Éducation                                                             |
| Mahboob Hussain     | Fédération de toutes les associations du personnel académique des universités au Pakistan |
| Serge Jolicoeur     | Moncton (ABPPUM)                                                                          |
| Greg MacEachern     | Proof Stratégies                                                                          |
| Elizabeth May       | Chef du Parti vert du Canada                                                              |
| Laurence McFalls    | Montréal (SGPUM)                                                                          |
| Matthew McGowan     | National Tertiary Education Union (Australie)                                             |
| Marc Richard        | Lauréat du Prix des bibliothécaires et des archivistes pour service émérites              |

### Personnel de l'ACPPU

|                   |                                                     |
|-------------------|-----------------------------------------------------|
| Chantal Vallerand | Directrice des opérations                           |
| Pam Foster        | Directrice de la recherche et de l'action politique |
| Valérie Dufour    | Directrice des communications                       |
| Marcel Roy        | Planificateur de réunions et d'événements           |

|                          |                                                        |
|--------------------------|--------------------------------------------------------|
| Monique Cooke            | Adjointe administrative                                |
| Constance Hewitt         | Adjointe administrative                                |
| Margaret McGovern-Potité | Adjointe exécutive au directeur général                |
| Peter Barnacle           | Avocat principal                                       |
| Immanuel Lanzaderas      | Conseiller juridique                                   |
| Andrea Stuart            | Agente professionnelle (Recherche et action politique) |
| Jeff McKeil              | Agent de la négociation collective                     |
| Chantal Sundaram         | Agente de la négociation collective                    |
| Andrea Harrington        | Agente de la négociation collective                    |
| Mona Chevalier           | Agente de la négociation collective                    |
| Kevin Albert             | Graphiste                                              |
| Lisa Keller              | Agente des communications                              |
| Laura Lozanski           | Agente de la santé et de la sécurité                   |
| Karl Bélanger            | Conseiller politique                                   |
| Paul Jones               | Agent de la formation                                  |

### 01. Ouverture de l'assemblée et annonces par le président d'assemblée

Le président d'assemblée, Ted Montgomery, déclare la séance ouverte et reconnaît que nous tenons notre assemblée en territoire algonquin non cédé.

Il fait plusieurs annonces concernant les règles et le déroulement de l'assemblée.

### 02. Adoption de l'ordre du jour

**GRANT MACEWAN / QUEEN'S : QUE** l'ordre du jour soit adopté en l'état.

**ADOPTÉE**

### 03. Rapport du Comité des élections et des résolutions

#### a) Rapport des mises en candidature

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le rapport qui présente les candidatures aux postes du Comité de direction de l'ACPPU qui ont été reçues et jugées admissibles. Il signale que Blanca Navarro Pardiñas, candidate au poste de représentante ordinaire (Francophone) a retiré sa candidature.

**WESTERN ONTARIO / QUEEN'S : QUE** le rapport des mises en candidature soit approuvé avec la modification.

**ADOPTÉE**

#### b) Appel de candidatures aux postes de président d'assemblée, de vice-président d'assemblée et de membres du Comité des élections et des résolutions

Le président d'assemblée annonce que les candidatures aux postes de président d'assemblée et de vice-président d'assemblée doivent être soumises au président sortant.

#### c) Code de procédure

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le code de procédure, qui est inclus dans le cahier de documentation du Conseil disponible en ligne.

d) Règlement administratif n° 1 de l'ACPPU

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le Règlement administratif de l'ACPPU, qui est inclus dans le cahier de documentation du Conseil disponible en ligne.

e) Guide d'introduction à la procédure parlementaire pour assurer la tenue d'assemblées démocratiques et efficaces

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le guide d'introduction, qui est inclus dans le cahier de documentation du Conseil, disponible à la fois en ligne et en version imprimée.

**04. Adoption du procès-verbal de l'assemblée tenue du 23 au 25 novembre 2018**

**SEFPO / WESTERN ONTARIO : QUE** le procès-verbal de l'assemblée tenue du 23 au 25 novembre 2018 soit adopté en l'état.

**ADOPTÉE**

**05. Remarques du président de l'ACPPU**

Le président souhaite la bienvenue aux délégués de la 86<sup>e</sup> assemblée du Conseil de l'ACPPU. Il souligne certains des changements survenus récemment dans le paysage politique qui exigeront beaucoup de travail de notre part dans les prochains mois. L'ACPPU devra rester vigilante et poursuivre ses efforts pour contrer les politiques qui rejettent la gravité des changements climatiques, favorisent le recours à des indicateurs de rendement et attaquent le secteur de l'éducation postsecondaire. Le président insiste sur l'importance des principes démocratiques et de la transparence, et sur l'importance de promouvoir une culture institutionnelle saine dans les établissements où le personnel académique a le droit de participer à une gouvernance collégiale. Pour lutter avec succès contre la corporatisation progressive de nos établissements, il nous faudra unifier le pouvoir collectif de nos syndicats, mettre à profit les relations avec les organisations étudiantes et nous acheminer vers un modèle de mobilisation des services dispensés à nos membres.

**06. Candidatures recommandées pour les prix de l'ACPPU**

a) Prix Bernice-Schrank

**PRÉSIDENT / COPRÉSIDENTE DE L'ÉQUITÉ ARMSTRONG : QUE** le Prix Bernice-Schrank soit décerné à Linda St-Pierre de l'Université Laurentienne.

**ADOPTÉE**

b) Prix Donald-C.-Savage

**PRÉSIDENT / MOUNT ALLISON : QUE** le Prix Donald-C.-Savage soit décerné à Stephen Law de l'Université Mount Allison.

**ADOPTÉE**

c) Prix pour l'équité

**COPRÉSIDENTE DE L'ÉQUITÉ ARMSTRONG / BRANDON : QUE** le Prix pour l'équité soit décerné à Renae Watchman de l'Université Mount Royal.

**ADOPTÉE**

**07. Panel d'experts : Préparer le terrain en vue des élections de 2019**

Un panel placé sous le thème *Préparer le terrain en vue des élections de 2019* a réuni Karl Bélanger, président de Traxxion Stratégies et conseiller politique à l'ACPPU, Rachel Curran, associée principale de Harper & Associates Ltd, et Greg MacEachern, premier vice-président de Proof Stratégies.

**08. Conférenciers invités**

Mahboob Hussain, président de la Fédération de toutes les associations du personnel académique des universités au Pakistan, rend compte de l'état du secteur de l'éducation postsecondaire au Pakistan.

Matthew McGowan, secrétaire général du syndicat australien National Tertiary Education Union (NTEU), rend compte des défis auxquels fait face le secteur postsecondaire en Australie.

**09. Remise du Prix Sarah-Shorten**

Le Prix Sarah-Shorten est remis à Michelle Dion, professeure agrégée de sciences politiques et directrice par intérim du Centre de recherche en sciences sociales empiriques à l'Université McMaster.

**POINT À HEURE FIXE**

**10. Forum pour les candidates et candidats aux postes du Comité de direction de l'ACPPU**

Les candidates et candidats aux postes du Comité de direction de l'ACPPU prennent la parole à tour de rôle devant le Conseil et répondent ensuite aux questions des délégués.

**11. Rapport sur l'administration et les finances : 1<sup>re</sup> partie**

a) Examen du budget 2019-2020

Le trésorier présente le projet de budget de l'ACPPU pour l'exercice 2019-2020 (pour fins d'information et de discussion).

**12. Actions politiques et revendicatrices**

b) Budget fédéral 2019

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, présente un survol des engagements énoncés dans le budget fédéral au titre de l'éducation postsecondaire. Près de 1 milliard de dollars par an ont été alloués sur cinq ans aux étudiants, aux travailleurs adultes, aux étudiants inuit, métis et des Premières nations, aux étudiants diplômés et aux détenteurs de prêts d'études canadiens.

c) Élections fédérales de 2019

P. Foster rend compte des prévisions des sondages selon lesquels la course aux prochaines élections fédérales se jouera entre les libéraux et les conservateurs, avec une forte probabilité d'un gouvernement minoritaire. Le Parti conservateur est en tête des sondages depuis février. L'ACPPU demande

à tous les partis politiques d'élaborer et de financer une stratégie nationale en matière d'éducation postsecondaire, d'accroître les investissements dans la science fondamentale et d'investir davantage dans l'éducation des Autochtones. La campagne électorale de l'ACPPU vise à identifier et à mobiliser les sympathisants, à obtenir le concours des candidats et à inciter au vote.

d) Recherche

i) Almanach de l'enseignement postsecondaire 2019

P. Foster rend compte de la production de l'Almanach de l'ACPPU. Cette publication rassemble les données statistiques les plus récentes et complètes sur l'état de l'enseignement postsecondaire au Canada. L'édition 2019 sera bientôt accessible en ligne dans un format actualisé et interactif.

e) Équité

i) Athena SWAN

P. Foster indique que la ministre des Sciences Kirsty Duncan favorise l'adoption d'une version canadienne de la charte Athena SWAN du Royaume-Uni. Ce programme vise à appuyer et à récompenser les établissements qui prennent des mesures pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les Autochtones et les groupes en quête d'équité sur les campus. L'ACPPU a participé aux consultations sur ce programme.

ii) Consultations sur les modifications proposées au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*

P. Foster indique que le gouvernement fédéral a proposé des modifications au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* établi en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'objectif est d'ajouter la transparence salariale aux exigences de déclaration.

iii) Comité consultatif de Condition féminine Canada sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires

P. Foster indique que la vice-présidente, B. Austin-Smith, représente l'ACPPU au Comité consultatif de Condition féminine Canada sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe.

f) Équité d'emploi

i) Consultations sur l'équité des salaires

P. Foster mentionne que l'ACPPU a présenté, en décembre 2018, un mémoire au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada dans le cadre des consultations sur une politique moderne sur les justes salaires. L'ACPPU a participé en s'engageant dans une course à la première place en matière de normes d'emploi.



ii) Rapport sur la Journée d'action dans les médias sociaux du 11 février

P. Foster rappelle que l'ACPPU a tenu le 11 février dernier une journée d'action dans les médias sociaux. Les messages de l'ACPPU affichés sur les sites de médias sociaux se sont inspirés des données qualitatives provenant de notre rapport sur le personnel académique contractuel. L'ACPPU a lancé la rubrique *Racontez-nous votre histoire* sur son site web.

iii) Semaine d'équité d'emploi

La Semaine d'équité d'emploi se déroulera cette année du 7 au 11 octobre 2019 avant les élections fédérales. La précarisation – une question cruciale associée au sous-financement du secteur – peut servir à sensibiliser l'opinion aux enjeux électoraux auxquels est confronté le personnel académique contractuel.

g) Droit d'auteur

i) Examen prévu par la loi de la *Loi sur le droit d'auteur*

P. Foster signale que le Comité de l'industrie et le Comité du patrimoine de la Chambre des communes ont tous les deux entrepris des études dans le cadre de l'examen parlementaire de la *Loi sur le droit d'auteur*.

En décembre, l'ACPPU a présenté un supplément à son mémoire adressé au Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie afin d'ajouter des commentaires sur les changements résultant de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique. L'ACPPU a aussi soumis un mémoire au Comité du patrimoine. Les rapports des comités, encore à l'étape de l'ébauche, devraient être publiés dans les prochaines semaines.

P. Foster fait également état des consultations publiques grandement nécessaires et inédites que la Commission du droit d'auteur du Canada a lancées récemment, à la demande de l'ACPPU, sur la procédure concernant le tarif qu'Access Copyright pourrait imposer en permettant aux étudiants de photocopier de courts extraits d'œuvres imprimées.

ii) Rapport sur la Semaine pour un droit d'auteur équitable

P. Foster indique que la Semaine pour un droit d'auteur équitable s'est déroulée du 26 février au 2 mars. L'événement a mis l'accent sur l'importance de l'utilisation équitable et des droits des utilisateurs au moyen des médias sociaux, d'un article d'opinion dans le *Hill Times* et d'activités locales comme celles qui ont été organisées par l'APBM et la MUALA.

h) Libertés civiles et droit humains

P. Foster indique que le projet de loi C-59 modifiant la loi antiterroriste est toujours à l'étude d'un comité sénatorial. On ne sait pas s'il sera adopté avant les prochaines élections.



i) Philippines

À la demande de l'Internationale de l'Éducation, l'ACPPU a adressé une lettre au président des Philippines pour condamner les menaces de mort proférées contre le secrétaire général de l'Alliance of Concerned Teachers (ACT).

ii) Harkat

L'ACPPU a adressé une lettre appelant le gouvernement fédéral à stopper l'extradition vers l'Algérie, consécutive à un certificat de sécurité, de Mohamed Harkat au sens de la Convention relative au statut des réfugiés des Nations Unies

iii) STTP

L'ACPPU a participé à une réunion de syndicats suite au recours par le gouvernement fédéral à une loi imposant le retour au travail afin de discuter de stratégies visant à défendre et à accroître les droits des travailleurs.

i) Gouvernance

P. Foster fait état des ressources en ligne que l'ACPPU a produites à l'intention des associations membres pour les sensibiliser à l'importance de la gouvernance partagée. De plus, l'ACPPU lancera en mai une enquête permettant aux associations de recenser et de partager les initiatives qu'elles entendent prendre pour renforcer la gouvernance collégiale.

### 13. Résolutions des membres

#### **Motion n° 1**

##### **CARLETON / WILFRID LAURIER ET MCGILL :**

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU, lorsqu'elle prend des mesures ou qu'elle fait notamment des déclarations publiques concernant des questions particulières à une association de personnel académique membre, consulte cette dernière

et s'assure que ces mesures ou déclarations ne sont pas contraires ni ne portent atteinte aux droits de l'association.

**REJETÉE**

#### **Motion n° 2**

##### **SEFPO / CUFA-BC :**

**ATTENDU QUE** le Vénézuéla est actuellement secoué par une crise économique et constitutionnelle dans laquelle les forces de l'opposition tentent de renverser le gouvernement démocratiquement élu de Nicolas Maduro;

**ATTENDU QUE** les États-Unis et leurs alliés ont depuis longtemps comme politique de défaire les régimes de dirigeants démocratiquement élus du Vénézuéla, ce qu'illustre notamment leur soutien à une tentative de coup d'État contre le président Hugo Chavez en 2002 et à la tentative de coup d'État contre le président en exercice Nicolas Maduro;

**ATTENDU QUE**, depuis 2017, le gouvernement canadien a imposé plusieurs séries de sanctions contre Nicolas Maduro et d'autres membres de son gouvernement, et que le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a qualifié ces sanctions de violations flagrantes des règles les plus fondamentales du droit international;

**ATTENDU QUE** des représentants des gouvernements canadien et américain ont indiqué que leur soutien à un changement de régime était motivé par le désir d'un accès élargi aux ressources pétrolières vénézuéliennes;

**ATTENDU QUE**, depuis 2017, le Canada est un acteur de premier plan dans le Groupe de Lima, qui réunit des pays de l'Amérique latine hostiles au gouvernement démocratiquement élu du Vénézuéla et partisans de son renversement;

**ATTENDU QUE** dans des lettres ouvertes, 70 universitaires et spécialistes de l'Amérique latine en vue aux États-Unis, ainsi que 50 ONG et organismes de défense des droits de la personne internationaux réputés, ont exhorté les États-Unis, le Canada et leurs alliés à mettre fin aux actes hostiles contre le gouvernement démocratiquement élu du Vénézuéla;

**ATTENDU QUE** les règles du droit international, la souveraineté des États et le maintien du processus démocratique sont les fondements mêmes des droits de la personne;

**ATTENDU QUE** l'ACPPU exprime depuis longtemps son soutien aux droits de la personne dans le monde entier;

**ET ATTENDU QU'**une culture d'éducation postsecondaire critique et de liberté académique au Vénézuéla dépend de la protection des droits de la personne et du processus démocratique dans ce pays;

**IL EST RÉSOLU QUE** L'ACPPU publie une déclaration pour :

- blâmer le gouvernement canadien de soutenir un changement de régime illégal au Vénézuéla;
- réclamer le retrait immédiat du Canada du Groupe de Lima;
- demander la fin immédiate des sanctions illégales imposées au Vénézuéla par le gouvernement canadien;
- appeler le Canada à user de son influence pour chercher une solution pacifique à la crise vénézuélienne qui est conforme aux règles du droit international et respecte les processus démocratique et constitutionnel intérieurs du Vénézuéla.

**ADOPTÉE**

### **Motion n° 3**

#### **MEMORIAL/NIPissing :**

**ATTENDU QUE** la Memorial University Act (loi sur l'Université Memorial) investit le conseil d'administration de l'Université de pouvoirs aux fins de la gestion, de l'administration et du contrôle des biens, des revenus, des activités et des affaires de l'Université;

**ATTENDU QUE** la composition du conseil d'administration de l'Université Memorial de Terre-Neuve traduit une surreprésentation de personnes issues du secteur privé;

**ATTENDU QU'**aux termes de la *Memorial University Act*, il est formellement interdit aux membres du personnel académique d'être nommés ou élus au conseil

d'administration;

**ET ATTENDU QUE** le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a mis sur pied un comité chargé de se pencher sur l'éducation postsecondaire dans la province, et notamment sur l'autonomie institutionnelle et la structure de gouvernance de l'Université Memorial;

**IL EST DONC RÉSOLU QUE**, dans une lettre ouverte adressée au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et au conseil d'administration de l'Université Memorial, l'ACPPU dénonce la structure de gouvernance actuelle de l'Université et recommande des modifications aux pratiques de gouvernance qui sont conformes aux valeurs de l'éducation postsecondaire publique et aux pratiques exemplaires qu'elle a établies en matière de gouvernance collégiale.

**ADOPTÉE**

#### **Motion n° 4**

##### **MEMORIAL/MANITOBA :**

**ATTENDU QUE** la nomination d'administrateurs universitaires devrait être le résultat d'un processus ouvert et transparent, qui prévoit une participation concrète des membres du personnel académique et des représentants de leur association;

**ET ATTENDU QU'**en vertu des principes de la gouvernance collégiale, ces nominations devraient être faites suivant la recommandation des comités de recrutement, qui devraient être composés en grande partie de représentants du personnel académique ainsi que du corps étudiant et du personnel de soutien;

**IL EST DONC RÉSOLU QUE** l'ACPPU mène une enquête sur l'étendue du recours, aux fins du recrutement d'administrateurs universitaires, à des chercheurs de têtes ou à des cabinets de recrutement de cadres et sur leurs pratiques, qu'elle réfléchisse aux répercussions de ce recours sur la gouvernance collégiale et qu'elle fournisse des conseils et des orientations sur les réactions possibles du personnel académique.

**ADOPTÉE**

#### **Motion n° 5**

##### **BRITISH COLUMBIA/TORONTO :**

**ATTENDU QUE** l'on observe une tendance de plus en plus répandue au sein des universités canadiennes d'évaluer les activités professionnelles des membres du personnel académique, notamment des bibliothécaires et des archivistes, au moyen d'un programme commercial d'évaluation comparative susceptible d'avoir un impact sur les conditions d'emploi de ces membres;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU publie une déclaration dans laquelle elle dénonce l'utilisation d'outils et de programmes d'évaluation comparative pour évaluer le travail des professeurs, des bibliothécaires ou des archivistes;

**IL EST AUSSI RÉSOLU QUE** le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU constitue un sous-comité chargé de rédiger un énoncé de principes permettant aux associations de personnel académique de protéger leurs membres contre l'utilisation des informations générées par ces programmes dans les négociations de la charge de travail, des politiques et de la rémunération, dans la réorganisation du milieu de travail et dans la détermination des conditions d'emploi,

ainsi que d'examiner les enjeux que présentent ces outils au titre de la confidentialité des données recueillies.

**ADOPTÉE**

**Motion n° 6**

**ST. THOMAS / MONCTON :**

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU dénonce la décision du gouvernement du Nouveau-Brunswick de s'attaquer à son Programme des droits de scolarité gratuits et à son Programme d'allègement des droits de scolarité pour la classe moyenne, au mépris de toutes les preuves de leur efficacité pour élargir l'accès à l'éducation postsecondaire et des conséquences dévastatrices des changements sur les étudiants marginalisés et les plus vulnérables de la province – particulièrement les étudiants francophones et autochtones.

**ADOPTÉE**

**Motion n° 7**

**YORK / NIPISSING :**

**IL EST RÉSOLU QUE** le Conseil de l'ACPPU dénonce l'orientation des récentes propositions de politiques et initiatives touchant le secteur universitaire qu'a mises de l'avant le gouvernement de l'Ontario, lesquelles sont énoncées ci-dessous, pour le motif qu'elles nuisent aux intérêts du corps professoral et des étudiants et compromettent la viabilité des universités ontariennes.

Le gouvernement Ford a déjà : 1) supprimé les subventions du RAFEO pour les étudiants les plus défavorisés de la province; 2) réduit sensiblement les revenus de fonctionnement des universités en ne compensant pas la diminution de 10 % des frais de scolarité par des fonds supplémentaires; et 3) manifesté son désintérêt à l'égard du renouvellement des effectifs professoraux à temps plein. Il propose maintenant : 4) de lier 60 % du financement des universités à des indicateurs de performance; et 5) de prendre des mesures pour soumettre les conventions collectives à l'approbation du Conseil du Trésor, ce qui affaiblirait l'autonomie des administrations et des associations de personnel académique des universités dans le processus de négociation collective.

**ADOPTÉE**

**Motion n° 8**

**PRÉSIDENT SORTANT / WESTERN ONTARIO :**

**QUE** l'ACPPU exhorte le gouvernement du Pakistan à respecter les droits du personnel académique à la liberté d'association conformément à la Recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de

l'enseignement supérieur et à d'autres conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail.

**ADOPTÉE**

**Motion n° 9**

**CUFA-BC / SIMON FRASER :**

**QUE** l'ACPPU reconnaisse publiquement et de façon appropriée le 100<sup>e</sup> anniversaire de la Grève générale de Winnipeg (15 mai-25 juin 1919).

**ADOPTÉE**

**Motion n° 10**

**PRÉSIDENT SORTANT / ST. THOMAS :**

**QUE** l'ACPPU exprime sa solidarité envers les syndicats académiques colombiens dans leur lutte pour de meilleures conditions de travail et pour améliorer la qualité de l'éducation postsecondaire, et qu'elle dénonce l'utilisation de la violence politique contre les syndicalistes.

**ADOPTÉE**

**AMENDEMENT**

**WINNIPEG / CALGARY : QUE** la motion soit modifiée comme suit : « [...] la violence politique contre les syndicalistes, **les militants pour les droits humains et les défenseurs des droits des autochtones.** »

**ADOPTÉE**

**AMENDEMENT**

**WESTERN ONTARIO / MEMORIAL : QUE** la motion soit modifiée comme suit : « [...] dénonce **haut et fort** l'utilisation de [...] ».

**ADOPTÉE**

La motion est mise aux voix avec les amendements et est adoptée à l'unanimité.

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**

**Motion n° 11**

**VICTORIA / CUFA-BC :**

**ATTENDU QU'**à l'évidence, la crise du changement climatique devient la crise d'une génération, la nôtre, et qu'elle est susceptible d'entraîner, voire entraîne déjà, l'environnement sur la voie d'une dégradation telle qu'elle menace la sécurité du genre humain et de l'univers dans son ensemble;

**IL EST RÉSOLU QU'**en sa qualité d'organisme représentant les associations de personnel académique des collèges et des universités du Canada, l'ACPPU soutienne la déclaration d'une urgence climatique;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU engage, dans ses activités de lobbyisme, un dialogue avec tous les partis politiques sur la nécessité d'actions fortes, immédiates et efficaces pour lutter contre le changement climatique;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU effectue un audit complet des pratiques, en particulier de la fréquence et de l'emplacement du Conseil ou de toute autre activité impliquant des déplacements, et fasse rapport au Conseil à l'automne 2019 avec une liste

classée des mesures que nous pourrions prendre pour réduire le fardeau des émissions de gaz à effet de serre de nos activités.

**ADOPTÉE**

**Motion n° 12**

**IL EST RÉSOLU QUE** les membres de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) expriment leur solidarité et leur soutien à l'endroit du personnel de l'hôtel Fairmont Château Laurier, représenté par la section locale 4270 d'Unifor, et

**QUE** l'ACPPU fasse un don en argent à sa caisse de défense.

**ADOPTÉE**

#### **14. Affaires internationales**

a) Actions de l'ACPPU en matière de solidarité internationale

i) Association des professeures et professeurs du Ghana (UTAG)

Le directeur général rend compte des actions de solidarité que l'ACPPU mène actuellement avec l'Association des professeures et professeurs du Ghana.

ii) Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUPE)

Le directeur général signale que l'ACPPU a versé une aide financière à la Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUPE) pour l'organisation d'une conférence sur l'orientation future de l'éducation supérieure dans les territoires de la Palestine.

iii) Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ)

Le directeur général fait part des discussions qu'il a eues avec l'Internationale de l'Éducation et l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ) sur la tenue d'une réunion entre la COLAZ et les associations de personnel académique des universités du Zimbabwe. La rencontre aurait pour but d'étudier la possibilité de créer un syndicat national représentant le personnel des collèges et des universités.

iv) Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES)

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

v) Pakistan (Programme de perfectionnement professionnel du personnel académique)

Le directeur général indique que l'ACPPU travaille actuellement avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan à l'élaboration d'un programme de formation pédagogique pour le personnel académique au Pakistan. L'ACPPU a recruté une équipe de membres bénévoles pour dispenser la formation.

b) Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Ce point est traité dans le rapport sur l'Internationale de l'Éducation.

c) Internationale de l'Éducation

Louise Hoj Larsen, chargée de programme auprès de l'Internationale de l'Éducation (IE), présente un aperçu des travaux que l'IE mène actuellement dans le secteur d'éducation postsecondaire de concert avec l'UNESCO et l'OCDE.

d) Organisation internationale du Travail

Le directeur général indique que le rapport final du Forum de dialogue mondial de l'Organisation internationale du Travail (ILO) sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur, qui s'est tenu du 18 au 20 septembre à Genève, est inclus dans le dossier de réunion.

e) UNESCO

Ce point est traité dans le rapport sur l'Internationale de l'Éducation.

## 15. Rapports

a) Négociation collective

L'assemblée reçoit, pour fins d'information et de discussion, le rapport sur la négociation collective.

b) Formation

L'assemblée reçoit, pour fins d'information et de discussion, le rapport sur le programme de formation de l'ACPPU.

c) Santé et sécurité au travail

L'assemblée reçoit, pour fins d'information et de discussion, le rapport sur les activités de l'ACPPU en matière de santé et de sécurité au travail.

d) Syndicalisation

Le directeur général rend compte des activités de syndicalisation en cours.

## 16. Énoncés de politique et clauses modèles de l'ACPPU

a) Énoncé de principes sur le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement

**PRÉSIDENT DU CLAPE/COPRÉSIDENTE DE L'ÉQUITÉ ARMSTRONG :**  
**QUE** l'énoncé de principes révisé sur le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement soit approuvé.

**ADOPTÉE**

b) Énoncé de principes sur la liberté académique, les communications électroniques et les médias sociaux

**PRÉSIDENT BIBLIOTHÉCAIRES ET ARCHIVISTES / RYERSON :** **QUE**  
l'énoncé de principes révisé sur la liberté académique, les communications électroniques et les médias sociaux soit approuvé.

**ADOPTÉE**

## 17. Remise du Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites

Le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites est remis à Marc Richard de l'Université McGill.

**POINT À HEURE FIXE**

**18. Élection des dirigeants**

a) Présidence

Brenda Austin-Smith (Manitoba) est élue présidente de l'ACPPU pour un mandat d'un an.

b) Vice-présidence

Peter McInnis (St. Francis Xavier) est élu vice-président de l'ACPPU pour un mandat d'un an.

**POINT À HEURE FIXE**

**19. Rapport du directeur général**

a) Liberté académique

i) Sujets de préoccupation

A) Législation en matière de liberté d'expression

Le directeur général rend compte des nouvelles directives du gouvernement de l'Ontario exigeant que les universités et les collèges de la province adoptent une politique en matière de liberté d'expression d'ici le 1<sup>er</sup> janvier.

B) Liberté académique intra-muros et extra-muros

Le directeur général rend compte de divers cas d'arbitrage concernant la liberté d'expression extra-muros et intra-muros. Il souligne le fait que les arbitres ne comprennent pas toujours la nature unique du milieu de travail académique et de la liberté académique.

ii) Enquêtes

A) Potter (McGill)

Le directeur général indique que le rapport du Comité d'enquête spécial de l'ACPPU sur l'affaire Andrew Potter (McGill) a été publié en novembre dernier. Des copies du rapport, de la correspondance échangée entre l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill (APBM) et l'ACPPU, ainsi que de la réponse écrite de l'administration de McGill, en date du 26 avril, sont incluses dans le cahier de documentation du Conseil.

B) Mehta (Acadia)

Le directeur général annonce qu'un règlement a été conclu le 1<sup>er</sup> avril dans l'affaire Rick Mehta (Acadia).

C) Pyne (Thompson Rivers)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Derek Pyne (Thompson



Rivers). Il indique que le professeur Pyne a été rétabli dans ses fonctions. L'ACPPU a chargé un comité spécial d'enquêter sur le dossier.

iii) Dossiers

A) Persinger (Laurentienne)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Persinger (Laurentienne). Il indique que l'audience de la motion visant à trancher le grief a été reportée au 30 octobre 2019.

B) Collège Durham

Le directeur général fait le point sur les préoccupations que suscite la politique du Collège Durham sur la participation à des élections communautaires et à des activités politiques. Le collège a retiré de la politique les éléments contestés.

C) Université Brock

Le directeur général rend compte d'une plainte relative au respect en milieu de travail qu'un étudiant a déposée contre un professeur de l'Université Brock.

D) Peter Wall Institute of Advanced Studies (UBC)

Le directeur général rend compte de la controverse entourant la démission du directeur du Peter Wall Institute for Advanced Studies de l'Université de la Colombie Britannique (UBC). La déléguée de l'UBCFA remercie l'ACPPU pour ses interventions et invite le Comité de direction à envisager de lancer une enquête sur le dossier.

E) Wilfrid-Laurier

Le directeur général fait le point sur l'affaire Lindsay Shepherd à l'Université Wilfrid-Laurier.

iv) Rapport sur les litiges

A) Université du nord de la Colombie-Britannique(UNBC)

Le directeur général indique que l'ACPPU a assuré la représentation juridique dans une affaire concernant plusieurs suspensions à l'UNBC. Tous les griefs ont été réglés. Un autre grief portant sur la liberté académique a également été réglé par une sentence d'accord-parties confirmant le droit des membres du personnel académique de s'exprimer publiquement sur des sujets qui entrent tant dans le cadre qu'en dehors de leur domaine d'expertise.

B) Access Copyright c. Université York

Le directeur général fait le point sur la cause Access Copyright c. Université York. Les audiences ont été tenues les 5 et 6 mars à Ottawa. L'ACPPU et la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants agissent comme parties intervenantes dans cette instance.

C) Programme des chaires de recherche du Canada

Le directeur général indique qu'une entente de règlement dans le dossier de la plainte relative aux droits de la personne devrait être conclue prochainement.

D) Décisions arbitrales

Le directeur général attire l'attention sur plusieurs décisions arbitrales présentant un intérêt particulier pour le secteur de l'éducation postsecondaire.

E) Bulletin juridique : Traitement des demandes de renseignements personnels médicaux des membres

Une copie du Bulletin juridique sur le traitement des demandes de renseignements personnels médicaux des membres, publié en janvier 2019, est incluse dans le dossier de réunion.

**POINT À HEURE FIXE**

**20. Élection des présidents/présidentes des comités permanents**

a) Présidence du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi

Alison Hearn est élue présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi pour un mandat de deux ans.

b) Coprésidence du Comité de l'équité

Pat Armstrong est élue coprésidente du Comité de l'équité pour un mandat de deux ans.

c) Présidence du Comité de la négociation collective et des avantages économiques

Susan Blair est élue présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques pour un mandat d'un an.

d) Présidence du Comité du personnel académique contractuel

Sarika Bose est élue présidente du Comité du personnel académique contractuel pour un mandat de deux ans.

**POINT À HEURE FIXE**

**21. Élection des représentants/représentantes ordinaires**

a) Représentant(e) ordinaire (Autochtone)

David Newhouse est élu représentant ordinaire (Autochtone) pour un mandat d'un an.

b) Représentant(e) ordinaire (Francophone)

Serge Jolicoeur est élu représentant ordinaire (Francophone) pour un mandat

d'un an.

- c) Représentant(e) ordinaire (Québec)

Laurence McFalls est élu représentant ordinaire (Québec) pour un mandat d'un an.

- d) Représentant(e) ordinaire (Général)

Marc Schroeder et Robin Whitaker sont tous deux élus représentants ordinaires (Général) pour un mandat d'un an.

**BRANDON / NORTHERN BRITISH COLUMBIA : QUE** les bulletins de vote soient détruits.

**ADOPTÉE**

## 22. Rapport annuels des Comités permanents de l'ACPPU

- a) Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi

P. McInnis, président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, rend compte des travaux du comité. Il mentionne que le rapport Potter (Université McGill) a été publié à la fin de novembre. Le comité s'est réuni en mars. Parmi les points examinés figurent l'enquête sur l'affaire Derek Pyne (Thompson Rivers), l'importance de défendre la permanence pour protéger la liberté académique, et la liberté académique au regard des médias sociaux. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

- b) Comité de la négociation collective et des avantages économiques

La présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, Terri Van Steinburg, est absente. Le directeur général indique que le comité a tenu sa réunion parallèlement au Forum pour les négociateurs en chef en mars afin de participer de manière plus active à la rencontre. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

- c) Comité du personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. Le comité a tenu des conférences téléphoniques environ toutes les six semaines. La dernière réunion en personne a eu lieu en mars. S. Bose fait savoir que le Congrès des sciences humaines organisé par l'UBC se tiendra du 1<sup>er</sup> au 7 juin. Dans le cadre de ce congrès, plusieurs membres du Comité du personnel académique contractuel participeront, le 4 juin, à un panel sur la liberté académique lors d'un symposium sur des enjeux concernant le personnel académique contractuel. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

- d) Comité de l'équité

M. Rahman, coprésident du Comité de l'équité, rend compte des travaux du comité. Il fait le point sur la production d'une trousse didactique sur l'équité qui devrait être lancée à l'assemblée du Conseil de novembre 2019. Le comité en est aux premières phases de la planification de la Conférence sur l'équité prévue pour les 20 et 21 février 2020. Un rapport est inclus dans le cahier de

documentation du Conseil.

e) Comité des bibliothécaires et des archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Il attire l'attention sur plusieurs documents inclus dans le cahier de documentation du Conseil : 1) *L'Actualité en négociation de l'ACPPU – Négocier la parité pour les bibliothécaires et les archivistes*, publié en décembre 2018; 2) *Document de discussion sur les ressources éducatives libres*, publié en mars 2019; 3) Aperçu et programme de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes qui se tiendra les 25 et 26 octobre à Ottawa. Le comité a proposé des modifications à l'énoncé de principes sur la liberté académique, les communications électroniques et les médias sociaux, qui ont été approuvées plus tôt au cours de la présente assemblée. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

## 23. Rapports annuels

a) Rapport du président

Le président de l'ACPPU, James Compton, souligne que son rapport est le dernier qu'il soumet au Conseil en tant que président de l'ACPPU. Malgré les horribles situations évoquées dans le rapport au Conseil sur la liberté académique, fait-il observer, il est dans le même temps inspirant de constater l'incidence positive de nos actions collectives pour le grand bien du milieu académique. Il remercie tout particulièrement la directrice des opérations, Chantal Vallerand, pour son dévouement et son travail acharné. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

La vice-présidente, B. Austin-Smith, remercie le président pour les services qu'il a rendus et mène les délégués du Conseil à une chaleureuse ovation.

b) Rapport du directeur général

Le directeur général met en lumière les changements dans le paysage politique canadien qui auront fort probablement une incidence sur le financement et le climat de négociation pour les membres. Il encourage vivement les membres à lutter ensemble contre les menaces qui pèsent sur la profession et le secteur. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

## 24. Rapports des comités relevant du Comité de direction

a) Comité des francophones

En l'absence de la présidente du Comité des francophones, B. Navarro Pardiñas, aucun rapport verbal n'est présenté. Un rapport écrit est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

b) Comité du personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien tiendra sa prochaine réunion ordinaire le 26 août.

- c) Comité du personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le Comité de direction a approuvé en novembre la création d'un comité du personnel académique des collèges et des instituts chargé de le conseiller sur des questions relatives au personnel académique travaillant dans ces établissements. La liste des membres du comité est incluse dans le cahier de documentation du Conseil. Le comité tiendra sa première réunion en août.

## 25. Rapports des groupes de travail

- a) Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

D. Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone), mentionne que le groupe de travail s'est réuni avant la Conférence du personnel académique autochtone qui a eu lieu les 19 et 20 octobre à Ottawa. Le groupe de travail compte maintenant dix membres. Il procède à l'heure actuelle à la mise à jour de *l'Actualité en négociation de l'ACPPU – La négociation de l'inclusion des membres autochtones du personnel académique*. Un rapport est inclus dans la documentation en ligne.

- b) Groupe consultatif sur l'enseignement à distance et en ligne

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

- c) Groupe de travail sur la gouvernance

M. Schroeder, représentant ordinaire (Général) et président du Groupe de travail sur la gouvernance de l'ACPPU, fait le point sur les activités du groupe depuis la dernière assemblée du Conseil.

## 26. Composition des comités permanents de l'ACPPU

**PRÉSIDENT / BROCK : QUE** la liste des candidates et candidats recommandés pour siéger aux comités permanents de l'ACPPU soit ratifiée en l'état par le Conseil.

**ADOPTÉE**

### POINT À HEURE FIXE

## 27. Élection du président et du vice-président d'assemblée du Conseil et des membres du comité des élections et des résolutions

Il est annoncé que Ted Montgomery est élu président d'assemblée du Conseil, Cindy Oliver, élue vice-présidente d'assemblée du Conseil, et Gordon Schrimpton, élu membre du Comité des élections et des résolutions.

## 28. Rapport du Syndicat national de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (SNACPPU)

Le directeur général rend compte des récentes activités du SNACPPU. Il souligne que la British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association (BCITFSA) est la plus récente association membre à avoir adhéré au SNACPPU.

## 29. Rapport annuel de la Caisse de défense de l'ACPPU

Le rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

**30. Rapport de la Fondation Harry-Crowe**

Le directeur général rend compte de la conférence sur la liberté académique et la liberté d'expression que la Fondation a tenue à Toronto en février.

**31. Rapport de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)**

Jean-Marie Lafortune rend compte des activités de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) depuis la dernière assemblée du Conseil.

**32. Rapport de la FNEEQ-CSN**

Aucun rapport n'est présenté sur ce point.

**POINT À HEURE FIXE**

**33. Prix d'excellence de l'ACPPU en journalisme – Catégorie professionnelle**

Le président annonce que le Prix d'excellence de l'ACPPU en journalisme dans la catégorie professionnelle est décerné à Zane Schwartz du magazine Maclean's, pour son article intitulé *Failure to Protect: An exclusive investigation into how universities abandon victims of sexual assault*.

**34. Remise du Prix Lee-Lorch**

Le Prix Lee-Lorch de l'ACPPU est remis à David Este de l'Université de Calgary. Le lauréat n'ayant pu être présent, des membres de sa famille ont accepté le prix en son nom.

**POINT À HEURE FIXE**

**35. Rapport sur l'administration et les finances : 2<sup>e</sup> partie**

a) États financiers vérifiés

L'assemblée reçoit les états financiers vérifiés à titre d'information.

b) Rapport financier – Rapport de neuf mois (clos le 31 mars 2019)

Le trésorier présente les résultats financiers du troisième trimestre clos le 31 mars 2019.

c) Budget 2019-2020

**TRÉSORIER/CARLETON : QUE** le budget de l'ACPPU soit approuvé en l'état.

**ADOPTÉE**

d) Nomination du vérificateur

**TRÉSORIER/QUEEN'S : QUE** le cabinet comptable Welch LLP soit désigné vérificateur de l'ACPPU pour l'exercice 2019-2020.

**ADOPTÉE**

- e) Négociations avec le personnel de l'ACPPU (huis clos)

**PRÉSIDENT / FPSE-BC : QUE** la séance se poursuive à huis clos.

**ADOPTÉE**

**PRÉSIDENT / RYERSON : QUE** la séance reprenne son cours normal.

**ADOPTÉE**

### **36. Revue des procès-verbaux des réunions du Comité de direction**

- a) Réunion des 14 et 15 septembre 2018

L'assemblée reçoit à titre d'information le procès-verbal de la réunion des 14 et 15 septembre 2018.

- b) Réunion des 20 et 21 novembre 2018

L'assemblée reçoit à titre d'information le procès-verbal de la réunion des 20 et 21 novembre 2018.

### **37. Coalitions**

- a) Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

La Coalition poursuit son action en vue de faire apporter des améliorations aux projets de révisions de la loi antiterroriste (projet de loi C-59). Elle mène aussi une campagne pour faire retirer les propositions qui priveraient certains revendicateurs du statut de réfugié de l'accès aux audiences indépendantes et en bonne et due forme concernant le statut de réfugié, qui sont enfouies dans la *Loi omnibus d'exécution du budget* (projet de loi C-97).

- b) Réseau pour l'éducation publique

P. Foster donne un aperçu des travaux du Réseau pour l'éducation publique et rend compte de la participation de l'ACPPU à ses activités. Elle évoque la situation alarmante à laquelle font face les enseignantes et enseignants de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année en Ontario suite à l'imposition par le gouvernement d'augmentations de l'effectif des classes qui entraîneront des mises à pied.

- c) Consortium canadien pour la recherche

P. Foster donne un aperçu des travaux du Consortium et signale la tenue du Sommet sur la recherche prévu pour les 6 et 7 mai.

### **38. Rapport sur les publications**

La présidente du comité de rédaction du *Bulletin*, B. Austin-Smith, informe les délégués que plusieurs des intervenants à la Conférence de la Fondation Harry-Crowe de 2019 ont accepté de faire publier leurs communications. L'ACPPU est en train de développer un site web en libre accès pour pouvoir rendre ces documents accessibles en ligne.

**NORTHERN BRITISH COLUMBIA / MEMORIAL : ATTENDU QUE** la connaissance,

par le public, des enjeux de l'éducation postsecondaire aidera l'ACPPU à réaliser ses objectifs;

**ATTENDU QUE** le journalisme d'enquête est un outil puissant pour révéler ces enjeux et les porter à l'attention du public de manière accessible;

**IL EST RÉSOLU QUE** le Comité de direction de l'ACPPU explore des mécanismes pour publiciser les enjeux de l'éducation postsecondaire comme celui de retenir et de rémunérer les services d'un journaliste d'enquête et qu'elle en rende compte au Conseil en novembre 2019.

**ADOPTÉE**

### **39. Lauréats et lauréates du Prix pour services insignes de l'ACPPU**

Le directeur général explique la raison d'être de ce prix. Il invite les délégués à consulter la liste des personnes à qui ce prix a été décerné depuis avril 2018.

### **40. Résolutions organisationnelles**

a) Signataires autorisés

**ATHABASCA / FPSE-BC : QUE** le Conseil approuve la liste des signataires autorisés.

**ADOPTÉE**

### **41. Questions diverses**

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.*



## Procédures

### Assemblées du Conseil et du Comité de direction de l'ACPPU

#### 1

##### Conduite générale des assemblées

La conduite des assemblées du Conseil et du Comité de direction de l'ACPPU est régie par les *Règles de procédure de Robert*, 10<sup>e</sup> édition (RONR, 10<sup>e</sup> éd.), sauf dans les cas expressément prévus par les lettres patentes et règlements de l'ACPPU et par les présentes procédures. À toutes les assemblées, un exemplaire des *Règles de procédure de Robert* doit être mis à la disposition des participants.

#### 2

##### Présidence

Les assemblées du Conseil sont présidées par un(e) président(e) d'assemblée<sup>1</sup> élu(e) par et parmi ses membres, ne pouvant cependant à la fois exercer cette fonction et être membre du Comité de direction. Les assemblées du Comité de direction sont présidées par le président de l'Association.

#### 3

##### Quorum

- a) Pour les assemblées du Conseil et du Comité de direction, le quorum est constitué par une majorité des membres votants.
- b) Une fois le quorum établi, l'assemblée peut continuer ses travaux jusqu'à l'ajournement, sauf selon les dispositions de l'alinéa c) ci-dessous.
- c) Un membre du Conseil peut demander en tout temps au (à la) président(e) d'assemblée s'il y a quorum. Le (la) président(e) d'assemblée le détermine et, s'il n'y a pas quorum, les travaux sont suspendus jusqu'à ce que le quorum soit établi.
- d) Le Comité de direction ne peut continuer ses travaux sans qu'il n'y ait quorum.

#### 4

##### Ordre des travaux

L'ordre du jour, préparé pour chaque assemblée par le directeur ou la directrice général(e) ou son (sa) délégué(e) en consultation avec le (la) président(e), doit être approuvé avant toute autre chose. Tout changement apporté par la suite dans l'ordre ou la nature des travaux doit être approuvé par l'assemblée.

#### 5

##### Suspension des règles de procédure

Une règle de procédure peut être suspendue au moyen d'une motion adoptée par une majorité des deux tiers des votants, à condition que la proposition ne contrevienne pas aux règlements. Cette motion doit comprendre un énoncé expliquant son but précis. Ladite règle ne peut être suspendue s'il s'agit d'une motion ou d'un règlement touchant les règlements, les finances, le budget ou les cotisations de l'ACPPU. Une motion portant sur la suspension d'une règle de procédure ne peut être débattue ni modifiée. Lorsque l'étude du point à

---

1. Lors des assemblées du Comité de direction, il faut remplacer « président(e) d'assemblée » par « président(e) ».

cause duquel la règle de procédure a été suspendue ou modifiée temporairement est terminée, ladite règle entre de nouveau en vigueur.

## 6

### Motions

- a) Toute décision sur une question dont le Conseil ou le Comité de direction est saisi se prend par simple vote majoritaire, sauf dans les cas prévus par les règlements et les *Règles de procédure de Robert*. Comme le prévoit le Règlement général de l'ACPPU, il faut le consentement des deux tiers des votants aux assemblées du Conseil pour que l'on puisse :
  - i) modifier les lettres patentes;
  - ii) admettre comme membres de l'ACPPU, à la recommandation du Comité de direction, des associations de professeurs et des associations provinciales;
  - iii) exclure de l'association une organisation membre (association de professeurs ou association provinciale), à la recommandation du Comité de direction.
- b) Comme le prévoit le Règlement général de l'ACPPU, les modifications au Règlement général doivent être adoptées à une majorité des deux tiers tant par un vote pondéré que par un vote non pondéré.
- c) au procès Les abstentions ne sont pas considérées comme des votes et ne sont pas inscrites. Tout membre du Comité de direction ou membre votant du Conseil peut toutefois demander qu'une abstention particulière soit consignée-verbal.
- d) Lorsqu'une motion est dûment présentée et appuyée, le (la) président(e) d'assemblée en donne lecture et elle est consignée au procès-verbal. Elle peut alors être adoptée, modifiée ou rejetée.
- e) On ne peut proposer que deux amendements (ou plus précisément un amendement principal et un deuxième amendement) à une question; une fois réglé le deuxième amendement, le (la) président(e) d'assemblée peut admettre une autre motion de deuxième amendement avant de voter sur l'amendement. Une fois réglé un amendement principal, le (la) président(e) d'assemblée peut admettre un autre amendement principal ou d'autres amendements principaux.
- f) Le (la) président(e) d'assemblée détermine l'ordre des interventions, sous réserve des exceptions suivantes :
  - i) une question de privilège a préséance sur la poursuite du débat et sur la présentation de motions;
  - ii) une question de règlement a préséance sur toute autre question (sauf la question de privilège).
- g) Le (la) président(e) d'assemblée accorde ordinairement la parole selon l'ordre des demandes qui lui sont faites de la salle, mais si le débat se prolonge ou menace de déplacer d'autres travaux, le (la) président(e) d'assemblée peut à sa discrétion limiter le temps de parole accordé à chaque opinant et statuer que chaque association membre ou autre membre ne pourra s'exprimer qu'une fois sur la question à l'étude, sous réserve des exceptions suivantes :
  - i) celui (celle) qui a déjà pris la parole peut expliquer un point important sur lequel (elle) a été mal cité(e) ou mal compris(e);

- ii) un droit de réplique peut être accordé à l'auteur de la motion principale (mais non au motionnaire d'une modification ou d'une demande de mise aux voix de la question préalable);
  - iii) un membre peut répondre aux questions qui lui sont adressées par l'entremise du (de la) président(e) d'assemblée, à moins que celui-ci (celle-ci) ne déclare la question hors de propos ou irrecevable.
- h) Les motions suivantes ne peuvent être débattues et doivent être mises aux voix dès qu'elles sont appuyées :
- i) une motion portant demande de la question préalable;
  - ii) une motion de limitation ou de prolongation des délibérations;  
(L'adoption de ces motions doit recueillir les deux tiers des suffrages.)
  - iii) une motion d'ajournement de la séance.
  - iv) une motion de suspension de la séance;
  - v) une motion d'ajournement temporaire de l'étude d'une question;
  - vi) une motion de reprise de l'étude d'une question;  
(L'adoption de ces motions doit recueillir la majorité des suffrages.)
- Le débat se poursuivra si une motion portant demande de la question préalable est rejetée.
- i) Une motion d'ajournement indéfini peut être débattue mais ne peut être amendée. Elle doit réunir les suffrages des deux tiers pour être adoptée. Si une telle motion est adoptée, tous les amendements sont de la même façon reportés indéfiniment.
  - j) Une motion de renvoi devant un comité peut être débattue et amendée seulement en ce qui a trait au renvoi et non en ce qui a trait à la question principale.
  - k) Si une motion ou un argument exprimé au cours d'un débat sur une motion n'est pas compris à cause de son libellé, de l'acoustique ou pour quelque autre raison, il incombe aux personnes intéressées de demander que la question soit répétée, résumée ou traduite.
  - l) Une motion de renvoi à une certaine heure ou à un certain moment de l'ordre du jour, que ce soit au cours de la même assemblée ou au cours d'une assemblée ultérieure, peut être débattue et modifiée quant au moment de la reprise. Si une motion de renvoi est adoptée, la question ne peut être reprise avant le délai ou le moment prévu, sauf du consentement des deux tiers des votants.
  - m) Le (la) président(e) d'assemblée peut à sa discrétion demander l'avis de l'assemblée sur une question d'interprétation ou de procédure. Tout membre votant peut en appeler d'une interprétation ou décision du (de la) président(e) d'assemblée sur une question de procédure. Le (la) président(e) d'assemblée demande alors à l'assemblée : « Maintenez-vous la décision du (de la) président(e) d'assemblée? », et la question est tranchée par simple vote majoritaire.
  - n) Une motion visant à réexaminer ou à réintroduire une question déjà débattue ou ayant déjà fait l'objet d'un vote ne peut être étudiée tant que n'a pas été couverte tout au moins la section de l'ordre du jour principal à laquelle est rattachée cette question. Une telle motion doit recueillir la majorité des votes exprimés.

- o) Une motion demandant qu'une séance d'une assemblée du Conseil (ou d'une partie d'une telle assemblée) ou d'une réunion du Comité de direction (ou d'une partie d'une telle réunion) se tienne à huis clos est recevable lorsqu'un membre a la parole. La motion doit être appuyée, elle peut faire l'objet d'un débat, et elle peut être mise aux voix, dans le cas d'une assemblée du Conseil, par voie d'une résolution ordinaire adoptée conformément à la procédure de vote pondéré, et, dans le cas d'une réunion du Comité de direction, par voie d'une résolution ordinaire. Si la motion est adoptée, l'assemblée du Conseil ou la réunion du Comité de direction, selon le cas, passe immédiatement à huis clos. Dans le cas d'une assemblée du Conseil, les délégués et les délégués suppléants des membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil sont autorisés à assister à la séance à huis clos. Dans le cas d'une réunion du Comité de direction, les membres du Comité sont autorisés à assister à la séance à huis clos, sauf s'il existe un conflit d'intérêts par rapport à la question à débattre. D'autres personnes peuvent être admises à assister à la totalité ou à une partie de la séance à huis clos, à l'invitation, selon le cas, du Conseil ou du Comité de direction, lorsque leur présence est susceptible de contribuer aux délibérations de l'assemblée ou de la réunion. Sinon, aucune autre personne ne peut rester dans la salle de réunion pendant une séance à huis clos. Le Code de procédure demeure applicable pendant une séance à huis clos. Une motion dûment appuyée demandant de lever le huis clos d'une séance est recevable et, dans le cas d'une assemblée du Conseil, si elle est adoptée par voie d'une résolution ordinaire conformément à la procédure de vote pondéré, elle met fin à la séance à huis clos du Conseil, et, dans le cas d'une réunion du Comité de direction, si elle est adoptée par voie d'une résolution ordinaire, elle met fin à la séance à huis clos du Comité de direction.

## **7**

### **Élection des dirigeants**

L'élection des dirigeants s'effectue par scrutin majoritaire. Lorsqu'une élection met en présence plus de deux candidats et qu'aucun de ceux-ci n'obtient au premier tour du scrutin la majorité des voix exprimées, le candidat ayant obtenu le moins de voix, et tout candidat ayant reçu moins de 10 pour cent des voix, sera éliminé du tour de scrutin suivant. Cette démarche se poursuivra tant qu'un candidat n'aura pas obtenu la majorité des voix exprimées.

## **8**

### **Demande d'un nouveau dépouillement lors d'élections**

Le (la) président(e) d'assemblée prend une décision quant à la demande d'un nouveau dépouillement, qu'elle soit orale ou écrite. Si un nouveau dépouillement a lieu, les personnes qui l'ont demandé ainsi que d'autres candidats peuvent nommer des représentants pour surveiller le nouveau dépouillement.

## **9**

### **Partage des voix**

En cas de partage des voix au Conseil, le (la) président(e) d'assemblée ne vote pas, et la motion ou l'amendement est considéré rejeté. Au Comité de direction, tous les membres ont droit de vote, et, en cas de partage des voix, la motion ou l'amendement est considéré rejeté.

## **10**

### **Vote consigné**

Lors d'un vote par appel nominal du Conseil pour déterminer le résultat d'un scrutin, le compte rendu est consigné dans le procès-verbal de l'assemblée.

**Approuvé par le Conseil, octobre 1989; modifications de forme, mai 1990,  
mai 1993, novembre 1994, mai 1996,  
novembre 2005, mai 2011, novembre 2014**



# RÈGLEMENT ADMINISTRATIF No 1 DE L'ACPPU

---

**Avril 2018**

ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET  
PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

## TABLE DES MATIÈRES

|     |                                                                                             |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | DÉFINITIONS.....                                                                            | 1  |
| 2.  | DÉNOMINATION ET MANDAT.....                                                                 | 4  |
| 2.1 | Dénomination et mandat de l'Association .....                                               | 4  |
| 2.2 | Fonctions de l'Association.....                                                             | 4  |
| 3.  | INTERPRÉTATION ET LANGUES OFFICIELLES.....                                                  | 5  |
| 3.1 | Genre et nombre.....                                                                        | 5  |
| 3.2 | Termes définis dans la <i>Loi</i> .....                                                     | 5  |
| 3.3 | Renvois législatifs.....                                                                    | 5  |
| 3.4 | Langues officielles .....                                                                   | 5  |
| 4.  | SCEAU DE L'ASSOCIATION.....                                                                 | 5  |
| 5.  | MEMBRES.....                                                                                | 5  |
| 5.1 | Membres de catégorie A [Associations de personnel académique et associations fédérées]..... | 5  |
| 5.2 | Membres de catégorie B [Associations provinciales] .....                                    | 8  |
| 5.3 | Membres de catégorie C [Membres associés individuels] .....                                 | 9  |
| 5.4 | Membres de catégorie D [Membres affiliés individuels].....                                  | 10 |
| 5.5 | Membres de catégorie E [Membres honoraires].....                                            | 10 |
| 5.6 | Membres de catégorie F [Administrateurs].....                                               | 11 |
| 5.7 | Membre de catégorie G [Membre représentant le personnel de l'Association] .....             | 11 |
| 5.8 | Membre de catégorie H [Directeur général] .....                                             | 12 |
| 5.9 | Droits de vote.....                                                                         | 12 |
| 6.  | COTISATIONS.....                                                                            | 14 |
| 6.1 | Cotisations et autres frais .....                                                           | 14 |
| 7.  | FIN DE L'ADHÉSION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....                                            | 14 |
| 7.1 | Fin de l'adhésion .....                                                                     | 14 |
| 7.2 | Mesures disciplinaires contre les membres.....                                              | 15 |
| 7.3 | Renonciation à la qualité de membre.....                                                    | 16 |
| 8.  | CONSEIL.....                                                                                | 16 |
| 8.1 | Déroulement des assemblées du Conseil .....                                                 | 16 |
| 8.2 | Fonctions du Conseil .....                                                                  | 20 |
| 9.  | ADMINISTRATEURS .....                                                                       | 21 |
| 9.1 | Nombre d'administrateurs.....                                                               | 21 |
| 9.2 | Composition du Comité de direction .....                                                    | 21 |

|       |                                                                                                             |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 9.3   | Durée du mandat des administrateurs .....                                                                   | 22 |
| 9.4   | Durée du mandat des administrateurs – Transition .....                                                      | 22 |
| 9.5   | Limite des mandats .....                                                                                    | 22 |
| 9.6   | Limite des mandats – Éligibilité .....                                                                      | 23 |
| 9.7   | Limite des mandats – Président sortant immédiat .....                                                       | 23 |
| 9.8   | Élection des administrateurs .....                                                                          | 23 |
| 9.9   | Qualités requises pour tous les postes d'administrateurs.....                                               | 24 |
| 9.10  | Qualités requises pour le poste de président sortant immédiat au Comité de direction .....                  | 24 |
| 9.11  | Vacance .....                                                                                               | 24 |
| 9.12  | Fonctions des représentants ordinaires .....                                                                | 24 |
| 9.13  | Fonctions des présidents des comités permanents.....                                                        | 24 |
| 9.14  | Cumul de postes.....                                                                                        | 25 |
| 10.   | POUVOIRS ET FONCTIONS DU COMITÉ DE DIRECTION.....                                                           | 25 |
| 11.   | RÉUNIONS DU COMITÉ DE DIRECTION .....                                                                       | 25 |
| 11.1  | Convocation et tenue des réunions .....                                                                     | 25 |
| 11.2  | Avis de convocation .....                                                                                   | 25 |
| 11.3  | Première réunion du nouveau comité de direction .....                                                       | 26 |
| 11.4  | Vote .....                                                                                                  | 26 |
| 11.5  | Quorum .....                                                                                                | 26 |
| 11.6  | Participation aux réunions du Comité de direction par voie électronique.....                                | 26 |
| 11.7  | Observations présentées au Comité de direction .....                                                        | 26 |
| 12.   | DIRIGEANTS ET AUTRES OFFICIELS DE L'ASSOCIATION .....                                                       | 26 |
| 12.1  | Dirigeants de l'Association.....                                                                            | 26 |
| 12.2  | Cumul de postes.....                                                                                        | 27 |
| 12.3  | Fonctions des dirigeants .....                                                                              | 27 |
| 12.4  | Vacance .....                                                                                               | 28 |
| 12.5  | Révocation du directeur général .....                                                                       | 28 |
| 12.6  | Président d'assemblée et vice-président d'assemblée du Conseil .....                                        | 28 |
| 12.7  | Qualités requises pour les postes de président d'assemblée et de vice-président d'assemblée du Conseil..... | 29 |
| 12.8  | Fonctions du président d'assemblée et du vice-président d'assemblée du Conseil .....                        | 29 |
| 12.9  | Vacance aux postes de président d'assemblée et de vice-président d'assemblée du Conseil ..                  | 29 |
| 12.10 | Vacance à la présidence des comités permanents .....                                                        | 30 |



|      |                                                                             |    |
|------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 13.  | VACANCE .....                                                               | 30 |
| 14.  | COMITÉS.....                                                                | 30 |
| 14.1 | Comités permanents.....                                                     | 30 |
| 14.2 | Création de comités permanents .....                                        | 31 |
| 14.3 | Mandats des comités permanents .....                                        | 31 |
| 14.4 | Mandats des comités permanents – Approbation et modification.....           | 31 |
| 14.5 | Composition des comités permanents .....                                    | 31 |
| 14.6 | Révocation des membres des comités permanents.....                          | 31 |
| 14.7 | Comités permanents – Rapports au Conseil.....                               | 31 |
| 14.8 | Autres comités .....                                                        | 32 |
| 14.9 | Comités et personnel de l'Association.....                                  | 33 |
| 15.  | QUESTIONS FINANCIÈRES, POUVOIR DE SIGNATURE ET INDEMNISATION .....          | 33 |
| 15.1 | Indemnité de déplacement.....                                               | 33 |
| 15.2 | Fondés de signature.....                                                    | 33 |
| 15.3 | Indemnisation .....                                                         | 33 |
| 15.4 | Caution .....                                                               | 33 |
| 15.5 | Assurance-voyage .....                                                      | 33 |
| 15.6 | Exercice financier .....                                                    | 33 |
| 16.  | AVIS .....                                                                  | 34 |
| 16.1 | Mode de communication des avis .....                                        | 34 |
| 16.2 | Omissions et erreurs .....                                                  | 34 |
| 17.  | INVALIDITÉ D'UNE DISPOSITION DU PRÉSENT RÈGLEMENT ADMINISTRATIF .....       | 35 |
| 18.  | CODE DE PROCÉDURE .....                                                     | 35 |
| 18.1 | Code de procédure des assemblées du Conseil.....                            | 35 |
| 18.2 | Accessibilité du code de procédure .....                                    | 35 |
| 18.3 | Code de procédure de Robert.....                                            | 35 |
| 19.  | CONFLIT D'INTÉRÊTS .....                                                    | 35 |
| 20.  | PRISE, MODIFICATION ET RÉVOCATION DES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS.....        | 36 |
| 20.1 | Pouvoir de prendre, modifier et révoquer les règlements administratifs..... | 36 |
| 20.2 | Procédure de vote.....                                                      | 36 |
| 20.3 | Avis du règlement .....                                                     | 36 |
| 20.4 | Amendements aux motions relatives aux règlements administratifs .....       | 36 |
| 20.5 | Proposition de règlement administratif et vote postal .....                 | 36 |

|     |                                                           |    |
|-----|-----------------------------------------------------------|----|
| 21. | ABROGATION DES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS ANTÉRIEURS ..... | 37 |
| 22. | ENTRÉE EN VIGUEUR.....                                    | 37 |

## RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Règlement administratif portant sur le fonctionnement de

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ /

CANADIAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY TEACHERS

### 1. DÉFINITIONS

À moins que le contexte n'indique un sens différent, dans le présent règlement administratif et tous les autres règlements administratifs de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université – Canadian Association of University Teachers Association :

« **administrateur** » s'entend d'une personne physique qui occupe l'un des postes d'administrateurs au sein du Comité de direction, tels qu'ils sont expressément désignés au paragraphe 9.2 du présent règlement administratif.

« **Association** » désigne l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université – Canadian Association of University Teachers Association.

« **association de personnel académique** » désigne une association ou un syndicat de personnel académique présent dans un établissement d'enseignement postsecondaire conférant des grades au Canada ou dans un collège fédéré ou affilié à un établissement d'enseignement supérieur conférant des grades au Canada.

« **association fédérée** » désigne une association ou un syndicat de personnel académique représentant : (1) au moins un établissement d'enseignement postsecondaire conférant des grades ou un collège fédéré ou affilié à un établissement d'enseignement postsecondaire conférant des grades; et (2) au moins un établissement d'enseignement postsecondaire ne conférant pas de grades.

« **association provinciale** » désigne une confédération d'associations de personnel académique dans une province canadienne.

« **code de procédure** » s'entend au sens du paragraphe 18.1 du présent règlement administratif.

« **Comité de direction** » désigne le conseil d'administration de l'Association.

« **comité permanent** » désigne les comités visés au paragraphe 14.1 du présent règlement administratif et comprend tous les autres comités créés en vertu du paragraphe 0 du présent règlement administratif.

« **Conseil** » s'entend d'une assemblée des membres, y compris une assemblée annuelle des membres ou une assemblée extraordinaire des membres.

« **directeur général** » désigne la personne physique qui est nommée au poste de directeur général de l'Association en vertu de l'alinéa 12.1b du présent règlement administratif.

« **établissement conférant des grades** » désigne une université ou un collège décernant des baccalauréats, des grades d'associé, des diplômes d'études appliquées, d'enseignement professionnel ou d'études supérieures qui sont reconnus par l'autorité canadienne responsable de cet établissement.

« **jour du scrutin** » À l'égard d'un scrutin tenu par la poste, s'entend au sens du sous-alinéa 8.1l.iii.1 du présent règlement administratif.

« **Loi** » désigne la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*, L.C. 2009, ch. 23, y compris les règlements pris en vertu de la *Loi* et toute loi ou tout règlement qui pourraient les remplacer, ainsi que leurs modifications.

« **membre** » s'entend d'une personne qui est membre de l'Association conformément aux dispositions des statuts et des règlements administratifs régissant la qualité de membre.

« **membre affilié individuel** » s'entend au sens de l'alinéa 5.4b du présent règlement administratif.

« **membre associé individuel** » s'entend au sens de l'alinéa 5.3b du présent règlement administratif.

« **membre de catégorie A** » s'entend des associations de personnel académique et des associations fédérées qui sont membres de l'Association conformément aux règlements administratifs.

« **membre de catégorie B** » s'entend des associations provinciales qui sont membres de l'Association conformément aux règlements administratifs.

« **membre de catégorie C** » s'entend des personnes physiques décrites à l'alinéa 5.3a **Error! Reference source not found.** du présent règlement administratif et aussi désignées **membres associés individuels**.

« **membre de catégorie D** » s'entend des personnes physiques décrites à l'alinéa 5.4a du présent règlement administratif et aussi désignées **membres affiliés individuels**.

« **membre de catégorie E** » s'entend des personnes physiques décrites à l'alinéa 5.5a du présent règlement administratif et aussi désignées **membres honoraires**.

« **membre de catégorie F** » s'entend des personnes physiques qui font partie du Comité de direction de l'Association.

« **membre de catégorie G** » s'entend de la personne physique décrite à l'alinéa 5.7b du présent règlement administratif qui est membre de l'Association conformément aux règlements administratifs et aussi désignée **représentant du personnel de l'ACPPU**.

« **membre de catégorie H** » s'entend de la personne physique décrite à l'alinéa 5.8a du présent règlement administratif qui est membre de l'Association conformément aux règlements administratifs et aussi désignée **directeur général**.

« **membre honoraire** » s'entend au sens de l'alinéa 5.5b du présent règlement administratif.

« **organisation membre** » désigne les associations de personnel académique, les associations provinciales et les associations fédérées admises comme membres de l'Association.

« **personne** » désigne une personne physique, une personne morale, une société de personnes, une société de fiducie et un organisme non doté d'une personnalité morale.

« **personnel académique** » désigne le personnel académique d'un établissement d'enseignement postsecondaire conférant des grades, qui est représenté par une association de personnel académique.

« **président sortant immédiat** » s'entend d'un poste électif au Comité de direction.

« **présidents des comités permanents** » désigne, collectivement, les postes électifs désignés au Comité de direction, tels qu'ils sont expressément mentionnés au paragraphe 9.2 du présent règlement administratif.

« **procédure de vote non pondéré** » désigne le mode de votation qui, utilisé lorsqu'une question est mise aux voix à une assemblée du Conseil, permet à chaque membre d'exprimer un seul vote.

« **procédure de vote pondéré** » désigne le mode de votation qui, utilisé lorsqu'une question est mise aux voix à une assemblée du Conseil, permet à chaque membre de catégorie A d'exprimer ses votes pondérés.

« **proposition** » s'entend d'une proposition présentée par un membre de l'Association qui répond aux exigences de l'article 163 de la *Loi*.

« **règlement** » désigne tout règlement pris en application de la *Loi* ainsi que ses modifications ou mises à jour, qui sont en vigueur.

« **règlements administratifs** » désigne le présent règlement administratif et tous les autres règlements administratifs de l'Association qui sont en vigueur.

« **représentants ordinaires** » désigne collectivement les postes électifs désignés au Comité de direction, tels qu'ils sont expressément mentionnés au paragraphe 9.2 du présent règlement administratif.

« **résolution extraordinaire** » s'entend d'une résolution adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées sur cette résolution.

« **résolution ordinaire** » s'entend d'une résolution adoptée à la majorité des voix exprimées sur cette résolution.

« **statuts** » désigne les statuts constitutifs, initiaux ou mis à jour, ainsi que les clauses de modification, les statuts de fusion, les statuts de prorogation, les clauses de réorganisation, les clauses d'arrangement et les statuts de reconstitution.

« **syndicat** » désigne, en tout temps et selon les besoins, l'organisme dûment désigné ou accrédité comme l'agent négociateur du personnel de l'Association.

« **vote par mandataire** » s'entend, aux fins d'un scrutin tenu à l'assemblée du Conseil, de l'exercice du droit de vote d'un membre autorisé à voter en vertu d'une procuration autorisant son mandataire à assister à l'assemblée du Conseil et à voter en son nom.

« **votes pondérées** » désigne le total des votes que chaque membre de catégorie A est autorisé à exercer, lequel total est calculé selon la méthode établie aux sous-alinéas 5.9a.iii.1 et 5.9a.iii.2 du présent règlement administratif.

## 2. DÉNOMINATION ET MANDAT

### 2.1 Dénomination et mandat de l'Association

L'Association est une personne morale dont la dénomination est « Association canadienne des professeures et professeurs d'université » et qui a pour mandat de défendre les intérêts du personnel académique, dont les professeurs, les bibliothécaires et les chercheurs, de promouvoir les normes de leur profession et de chercher à améliorer la qualité de l'enseignement postsecondaire au Canada.

### 2.2 Fonctions de l'Association

Sans limiter la portée du mandat défini au paragraphe 2.1, l'Association assume les fonctions de base suivantes :

- a. la défense de la liberté académique, de la permanence de l'emploi, de l'égalité et des droits de la personne;
- b. la prestation de services de négociation collective pour appuyer et aider les associations de personnel académique qui sont membres;
- c. le lobbying auprès du gouvernement fédéral et les relations publiques au profit du personnel académique et de l'enseignement postsecondaire;
- d. la collecte et l'analyse de données, et l'exploitation d'un centre d'échanges de renseignements relatifs à la situation sociale et économique du personnel académique et de l'enseignement postsecondaire;

- e. l'établissement et le maintien des relations internationales avec le personnel académique d'autres pays;
- f. toutes autres fonctions centrales liées à l'accomplissement du mandat de l'Association que le Conseil peut déterminer.

### **3. INTERPRÉTATION ET LANGUES OFFICIELLES**

#### **3.1 Genre et nombre**

Dans l'interprétation du présent règlement administratif, les termes utilisés au masculin incluent le féminin et ceux utilisés au singulier comprennent le pluriel et inversement.

#### **3.2 Termes définis dans la Loi**

Sauf dans les cas précisés à l'article 1 ci-haut, les termes et les expressions définis dans la *Loi* ont la même signification lorsqu'ils sont utilisés dans le présent règlement administratif.

#### **3.3 Renvois législatifs**

Dans le présent règlement administratif, tout renvoi à une loi ou à une disposition d'une loi est réputé s'appliquer également à leurs modifications et leurs rééditions, selon le cas.

#### **3.4 Langues officielles**

Les langues officielles de l'Association sont l'anglais et le français.

### **4. SCEAU DE L'ASSOCIATION**

L'Association peut avoir son propre sceau, qui doit être approuvé par le Comité de direction. Le directeur général de l'Association est le dépositaire du sceau approuvé par le Comité de direction.

### **5. MEMBRES**

Sous réserve des statuts, l'Association compte huit catégories de membres, à savoir les catégories A, B, C, D, E, F, G et H. Les conditions d'adhésion s'établissent comme suit :

#### **5.1 Membres de catégorie A [Associations de personnel académique et associations fédérées]**

- a. Le titre de membre de catégorie A est réservé aux associations de personnel académique et aux associations fédérées dont l'adhésion à l'Association a été approuvée par une résolution extraordinaire dûment adoptée par les membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil.
- b. Associations de personnel académique – Critères d'adhésion
  - i. Le Conseil étudie les modalités ci-après avant de décider de l'adhésion d'une association de personnel académique à titre de membre de catégorie A de l'Association :

1. une demande d'adhésion de l'association de personnel académique satisfaisant le Comité des élections et des résolutions et dûment autorisée par les membres de l'association lors d'une assemblée convoquée à cet effet;
  2. les statuts de l'association de personnel académique;
  3. une déclaration de l'association de personnel académique précisant :
    - A. le nombre total de membres du personnel académique admissibles à l'association;
    - B. le nombre de membres du personnel académique ayant adhéré à l'association;
  4. le résultat du vote ou du référendum tenu par l'association de personnel académique sur la question de l'adhésion à l'Association;
  5. le rapport et la recommandation d'un comité spécial aux termes du sous-alinéa 5.1bii du présent règlement administratif;
  6. d'autres renseignements que le Conseil peut demander, s'il le juge à propos.
- ii. Le Comité des élections et des résolutions nomme un comité spécial. Ce dernier fait les demandes de renseignements qu'il juge nécessaires et fournit au Conseil la documentation pertinente, dont celle portant sur la nature et l'importance des programmes menant à un grade qui sont offerts par le collège ou l'université dont le personnel académique est représenté par l'association postulante. Lorsqu'il procède à ces demandes de renseignements, le comité spécial sollicite des observations écrites auprès de toutes les organisations membres établies dans la province où l'association de personnel académique postulante est établie, et il inclut ces observations dans son rapport au Conseil. Le comité spécial dresse un rapport sur la manière dont l'association de personnel académique satisfait aux critères suivants :
1. les objectifs et les pratiques de l'association de personnel académique sont compatibles avec le mandat de l'Association défini plus haut à l'article 2 du présent règlement administratif;
  2. les statuts de l'association de personnel académique sont à caractère démocratique;
  3. les statuts et les activités de l'association de personnel académique témoignent d'un engagement de sa part à l'égard des principes et de l'exercice de la liberté académique et de la permanence;



4. l'organisation et les pratiques de l'association de personnel académique montrent que cette dernière n'est pas dominée par l'employeur ni qu'elle est influencée par lui au point que son aptitude à représenter les employés aux fins notamment de la négociation collective est diminuée;
5. sauf dans des circonstances inhabituelles, lesquelles sont déterminées par le Conseil, l'association de personnel académique constitue la plus grande association représentant le personnel académique.

c. Associations fédérées – Critères d'adhésion

- i. Le Conseil étudie les modalités ci-après avant de décider de l'adhésion d'une association fédérée à titre de membre de catégorie A de l'Association :
  1. une demande d'adhésion de l'association fédérée satisfaisant le Comité des élections et des résolutions et dûment autorisée par l'organe décisionnel compétent de l'association fédérée;
  2. les renseignements ci-après fournis par l'association fédérée à l'appui de sa demande d'adhésion à titre de membre de catégorie A :
    - A. une copie des statuts de l'association fédérée;
    - B. le nombre total de membres du personnel académique admissibles à l'association fédérée et à chacune de ses associations locales;
    - C. le nombre de membres du personnel académique qui sont membres de l'association fédérée et de chacune de ses associations locales;
    - D. le nombre de membres du personnel académique qui sont membres de chacune des associations locales de l'association fédérée dans les établissements conférant des grades et qui sont affectés à des programmes d'études;
    - E. le résultat du vote tenu au congrès de l'association fédérée ou d'un autre organisme dûment désigné de celle-ci concernant sa demande d'adhésion à l'Association;
    - F. un projet de lettre d'entente sur les services que l'Association devra fournir;
    - G. d'autres renseignements que le Conseil peut demander, s'il le juge à propos;

- ii. le rapport et la recommandation d'un comité spécial nommé par le Comité des élections et des résolutions, qui fait les demandes de renseignements qu'il juge nécessaires. Le comité spécial fonde ses recommandations sur le fait que l'association fédérée a adopté des statuts, des pratiques et des politiques compatibles avec ceux de l'Association et qu'elle s'engage à promouvoir le mandat de l'Association défini à l'article 2 du présent règlement administratif.
- d. L'adhésion d'un membre de catégorie A demeure en vigueur jusqu'à ce que le membre démissionne conformément aux dispositions du présent règlement administratif ou jusqu'à ce que son statut de membre prenne fin conformément aux dispositions du présent règlement administratif.
- e. Tel qu'indiqué dans les statuts, chaque membre de catégorie A a le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil, d'assister à ces assemblées et, conformément à l'alinéa 5.9a du présent règlement administratif, d'y exercer un droit de vote.
- f. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, les membres de catégorie A maintiennent leur adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

## 5.2 Membres de catégorie B [Associations provinciales]

- a. Le titre de membre de catégorie B est réservé aux associations provinciales dont l'adhésion à l'Association a été approuvée par une résolution extraordinaire dûment adoptée par les membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil.
- b. Une association provinciale est admise comme membre de catégorie B si :
  - i. elle fait une demande d'adhésion à l'Association satisfaisant le Comité des élections et des résolutions et dûment autorisée par l'organe décisionnel compétent de l'association provinciale;
  - ii. l'association provinciale représente 70 % ou plus des associations de personnel académique de la province qui sont membres de l'Association;
  - iii. les statuts ou les règlements administratifs de l'association provinciale stipulent que tous les membres de l'association provinciale doivent être membres de l'Association;
  - iv. les actes constitutifs de l'association provinciale prévoient des règlements régissant l'adhésion qui sont compatibles avec le mandat de l'Association.
- c. L'adhésion d'un membre de catégorie B demeure en vigueur jusqu'à ce que le membre démissionne conformément aux dispositions du présent règlement administratif ou jusqu'à ce que son statut de membre prenne fin conformément aux dispositions du présent règlement administratif.

- d. Tel qu'indiqué dans les statuts, chaque membre de catégorie B a le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil, d'assister à ces assemblées et, conformément à l'alinéa 5.9b du présent règlement administratif, d'y exercer un droit de vote.
- e. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, les membres de catégorie B maintiennent leur adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

5.3 Membres de catégorie C [Membres associés individuels]

- a. Le titre de membre de catégorie C est réservé aux personnes physiques des catégories i à viii ci-après dont la demande d'adhésion est approuvée après confirmation de leur statut par le directeur (ou la personne désignée), ainsi qu'aux autres personnes physiques dont la demande d'adhésion à titre de membre associé est approuvée par le Comité de direction :
  - i. le personnel académique d'une faculté d'une université ou d'un collège où il n'existe pas d'association de personnel académique membre;
  - ii. le personnel académique retraité;
  - iii. les membres du personnel académique et les chercheurs autonomes ne travaillant pas dans une université ou un collège;
  - iv. les membres associés d'une organisation membre;
  - v. le personnel académique exclu à titre de membre d'une association de personnel académique membre durant une période de service à titre de gestionnaire académique;
  - vi. le personnel académique étranger membre de son association nationale;
  - vii. le personnel académique étranger en visite;
  - viii. les étudiants inscrits à un programme de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle.
- b. Les membres de catégorie C peuvent être appelés membres associés individuels.
- c. Toute personne physique dont la demande d'adhésion à titre de membre associé individuel est refusée peut en appeler au Conseil. Les membres habiles à voter peuvent, par une résolution ordinaire dûment adoptée à l'assemblée du Conseil où l'appel est examiné, admettre la personne physique à titre de membre associé individuel. La décision rendue par le Conseil à l'égard de l'appel est définitive.
- d. L'adhésion d'un membre de catégorie C demeure en vigueur jusqu'à ce que le membre démissionne conformément aux dispositions du présent règlement administratif ou jusqu'à ce que son statut de membre prenne fin conformément aux dispositions du présent règlement administratif. En outre, une personne

physique est privée automatiquement, et sans autre mesure ni formalité, de son statut de membre de catégorie C, si elle obtient le statut de membre de catégorie F conformément au présent règlement administratif.

- e. Sous réserve de la *Loi* et des statuts, un membre de catégorie C n'a pas le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil ni d'y exercer un droit de vote.
- f. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, les membres de catégorie C maintiennent leur adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

#### 5.4 Membres de catégorie D [Membres affiliés individuels]

- a. Le titre de membre de catégorie D est réservé aux personnes qui, en tout temps et selon les besoins, sont membres d'un membre de catégorie A.
- b. Toute personne physique qui est membre d'un membre de catégorie A est, de ce fait et sans autre mesure ni formalité, un membre de catégorie D et peut être également appelée membre affilié individuel.
- c. Une personne physique est privée automatiquement, et sans autre mesure ni formalité, de son statut de membre de catégorie D, dès qu'elle cesse d'être, après avoir démissionné, avoir été radiée ou pour toute autre raison, membre d'un membre de catégorie A, laquelle appartenance lui conférerait son statut de membre de catégorie D, ou si la personne physique obtient le statut de membre de catégorie F conformément au présent règlement administratif.
- d. Sous réserve de la *Loi*, des statuts et des règlements administratifs, un membre de catégorie D n'a pas le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil ni d'y exercer un droit de vote.
- e. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, les membres de catégorie D maintiennent leur adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

#### 5.5 Membres de catégorie E [Membres honoraires]

- a. Le titre de membre de catégorie E est réservé aux personnes physiques qui, sur recommandation du Comité de direction, sont admises à une assemblée du Conseil par voie d'une résolution ordinaire adoptée par les membres habiles à voter, parce qu'elles ont fait œuvre remarquable dans leur discipline ou dans l'intérêt du mandat de l'Association.
- b. Les membres de catégorie E peuvent être appelés membres honoraires.
- c. L'adhésion d'un membre de catégorie E demeure en vigueur jusqu'à ce que le membre démissionne conformément aux dispositions du présent règlement

administratif ou jusqu'à ce que son statut de membre prenne fin conformément aux dispositions du présent règlement administratif.

- d. Sous réserve de la *Loi* et des statuts, un membre de catégorie E n'a pas le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil ni d'y exercer un droit de vote.
- e. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, les membres de catégorie E maintiennent leur adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

#### 5.6 Membres de catégorie F [Administrateurs]

- a. Le titre de membre de catégorie F est réservé aux personnes physiques qui sont nommées aux postes d'administrateurs de l'Association.
- b. Une personne physique qui obtient le statut de membre de catégorie F cesse d'être, selon les circonstances qui lui sont propres, un membre de catégorie C ou un membre de catégorie D dès lors qu'elle est élue au Comité de direction sans autre mesure ni formalité.
- c. Une personne physique est privée automatiquement, et sans autre mesure ni formalité, de son statut de membre de catégorie F, dès qu'elle cesse d'être, après avoir démissionné, avoir été radiée ou pour toute autre raison, un administrateur de l'Association.
- d. Tel qu'indiqué dans les statuts, chaque membre de catégorie F a le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil, d'assister à ces assemblées et, conformément à l'alinéa 5.9c du présent règlement administratif, d'y exercer un droit de vote.
- e. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, les membres de catégorie F maintiennent leur adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

#### 5.7 Membre de catégorie G [Membre représentant le personnel de l'Association]

- a. Il ne peut y avoir, à aucun moment, plus d'un membre de catégorie G.
- b. Le membre de catégorie G est la dernière personne physique désignée à ce titre par le syndicat dans un avis écrit remis à l'Association.
- c. L'adhésion du membre de catégorie G demeure en vigueur jusqu'à la date à laquelle le syndicat désigne dans un avis écrit remis à l'Association une autre personne physique à titre de membre de catégorie G ou jusqu'à ce qu'il soit mis fin de quelque autre façon que ce soit à l'adhésion du membre de catégorie G conformément aux dispositions du présent règlement administratif.
- d. Tel qu'indiqué dans les statuts, le membre de catégorie G a le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil, d'assister à ces assemblées et,

conformément à l'alinéa 5.9d du présent règlement administratif, d'y exercer un droit de vote.

- e. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, le membre de catégorie G maintient son adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

#### 5.8 Membre de catégorie H [Directeur général]

- a. Le titre de membre de catégorie H est réservé au seul titulaire de la charge de directeur général, lequel devient le membre de catégorie H ou cesse de l'être dès lors, selon le cas, qu'il est nommé au poste de directeur général ou qu'il cesse d'occuper ce poste par quelque façon que ce soit, sans autre mesure ni formalité.
- b. Le membre de catégorie H a le droit de recevoir un avis des assemblées du Conseil, d'assister à ces assemblées et de participer aux débats, mais, sous réserve de la *Loi* et des statuts, ne peut y exercer un droit de vote.
- c. Dès l'entrée en vigueur du présent règlement administratif, le membre de catégorie H maintient son adhésion sous réserve des dispositions du présent règlement administratif.

#### 5.9 Droits de vote

Les membres habiles à voter disposent des droits de vote suivants :

- a. Membres de catégorie A
  - i. Chaque membre de catégorie A exerce son droit de vote par mandataire, conformément aux exigences énoncées dans le présent règlement administratif, et peut voter par la poste si ce mode de votation est permis par une résolution du Comité de direction en conformité avec l'alinéa 8.1l du présent règlement administratif.
  - ii. Sauf lorsqu'il s'agit de questions auxquelles s'applique la procédure de vote pondéré, chaque membre de catégorie A dispose d'une voix sur chaque question mise aux voix à l'assemblée du Conseil.
  - iii. Lorsque des questions doivent être examinées à une assemblée du Conseil ou être mises aux voix selon la procédure de vote pondéré :
    - 1. chaque membre de catégorie A qui est une association de personnel académique dispose du nombre de voix ou de fractions de voix qui est égal au nombre de membres équivalents à plein temps de l'association de personnel académique déclaré par cette dernière avec son dernier versement de cotisations antérieur à l'assemblée du Conseil ou,

selon le cas, au jour du scrutin, divisé par 200, étant entendu que si le quotient résultant de cette formule est inférieur à un, le membre de catégorie A a droit à une voix;

2. chaque membre de catégorie A qui est une association fédérée dispose du nombre de voix ou de fractions de voix qui est égal au nombre de membres équivalents à plein temps des associations locales membres de l'association fédérée des établissements d'enseignement conférant des grades et affectés à des programmes d'études, déclaré par l'association fédérée avec son dernier versement de cotisations antérieur à l'assemblée du Conseil ou, selon le cas, au jour du scrutin, divisé par 200, étant entendu que si le quotient résultant de cette formule est inférieur à un, le membre de catégorie A a droit à une voix.

b. Membres de catégorie B

- i. Chaque membre de catégorie B exerce son droit de vote par mandataire, conformément aux exigences énoncées dans le présent règlement administratif, et peut voter par la poste si ce mode de votation est permis par une résolution du Comité de direction en conformité avec l'alinéa 8.1I du présent règlement administratif.
- ii. Sauf lorsqu'il s'agit de questions relatives aux cotisations à percevoir auprès des membres (y compris, sans s'y limiter, les formules de cotisation), chaque membre de catégorie B dispose d'une voix sur chaque question mise aux voix à l'assemblée du Conseil.

c. Membres de catégorie F

- i. Chaque membre de catégorie F peut uniquement voter en personne et ne peut pas exercer son droit de vote par mandataire, sauf si ce membre est autorisé à voter par la poste par une résolution du Comité de direction en conformité avec l'alinéa 8.1I du présent règlement administratif.
- ii. Sauf lorsqu'il s'agit de questions relatives aux cotisations à percevoir auprès des membres (y compris, sans s'y limiter, les formules de cotisation), chaque membre de catégorie F dispose d'une voix sur chaque question mise aux voix à l'assemblée du Conseil.

d. Membre de catégorie G

- i. Le membre de catégorie G peut uniquement voter en personne et ne peut pas exercer son droit de vote par mandataire, sauf si ce membre est autorisé à voter par la poste par une résolution du Comité de direction en conformité avec l'alinéa 8.1I du présent règlement administratif.

- ii. Sauf lorsqu'il s'agit de questions relatives aux cotisations à percevoir auprès des membres (y compris, sans s'y limiter, les formules de cotisation), le membre de catégorie G dispose d'une voix sur chaque question mise aux voix à l'assemblée du Conseil.

## **6. COTISATIONS**

### **6.1 Cotisations et autres frais**

- a. Les cotisations payables par chaque catégorie de membre et les formules de cotisation sont établies à l'assemblée du Conseil par les membres habiles à voter sur la question.
- b. Les cotisations payables à l'Association par les associations de personnel académique membres sont exigibles le dernier jour de chaque mois. Cependant, lorsqu'une association de personnel académique est en grève ou en lock-out, le versement de ses cotisations à l'Association est suspendu pendant la durée de la grève ou du lock-out.
- c. Les associations de personnel académique qui perçoivent les cotisations des non-membres doivent inclure le nombre de ces derniers dans le nombre de base servant à calculer leurs cotisations payables à l'Association.
- d. Les associations de personnel académique ne sont pas tenues de verser les cotisations au nom des personnes physiques qui n'ont pas à payer leur cotisation à leur association locale pendant un congé non rémunéré. Si ces personnes sont des membres affiliés individuels, elles demeurent, durant la période de leur congé, membres à part entière de l'Association. Les associations de personnel académique ne sont pas tenues de verser les cotisations au nom des personnes physiques dispensées légalement ou en vertu des statuts de l'association de personnel académique de payer des cotisations à celle-ci.
- e. Aucune modification permanente de la formule de calcul des cotisations ne peut être apportée lors d'une assemblée du Conseil, à moins qu'un avis du projet de modification n'ait été signifié à l'assemblée précédente du Conseil. Les modifications apportées à la formule de calcul des cotisations entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet. Le Conseil peut, cependant, par une résolution dûment adoptée à l'une de ses assemblées, imposer une perception spéciale d'un an ou moins dans des circonstances exceptionnelles.
- f. Seuls les membres qui imposent, perçoivent et transmettent des cotisations à l'Association peuvent voter à une assemblée du Conseil sur des questions concernant le niveau des cotisations.

## **7. FIN DE L'ADHÉSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

### **7.1 Fin de l'adhésion**



Le statut de membre de l'Association n'est pas transférable et il prend fin automatiquement dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a. le décès du membre ou, dans le cas d'un membre constitué en personne morale ou sans personne morale, la dissolution ou la liquidation de la personne morale ou de l'entité sans personne morale, ou leur regroupement ou leur fusion avec une autre personne morale ou entité sans personne morale;
- b. la démission du membre, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe 7.3 du présent règlement administratif;
- c. l'expulsion du membre en conformité avec le paragraphe 7.2 du présent règlement administratif;
- d. la liquidation ou la dissolution de l'Association en vertu de la *Loi*.

## 7.2 Mesures disciplinaires contre les membres

Les membres habiles à voter peuvent, par une résolution extraordinaire dûment adoptée à une assemblée du Conseil, suspendre ou expulser un membre de l'Association pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a. le non-paiement des cotisations et des prélèvements;
- b. le défaut pour le membre de se faire représenter aux assemblées du Conseil pendant deux ans;
- c. l'adoption par le membre de statuts ou de pratiques ou d'actions locales contraires, de l'avis du Conseil, au mandat, aux objectifs ou aux politiques de l'Association;
- d. une conduite du membre susceptible de porter préjudice à l'Association, selon l'avis du Conseil à son entière discrétion;
- e. toute autre raison que le Conseil juge raisonnable, à son entière discrétion, en considération du mandat de l'Association.

Dans le cas où il est proposé de suspendre ou d'expulser un membre de l'Association, le président, ou tout autre dirigeant désigné par une résolution dûment adoptée à une assemblée du Conseil, signifie au membre en cause un avis de l'intention de suspendre ou de révoquer son adhésion (l'avis de mesure disciplinaire), qui précise les motifs de la suspension ou de l'expulsion proposée. Le membre peut transmettre une réponse écrite au Conseil, qui l'examinera à l'assemblée à laquelle la mesure disciplinaire proposée figure à l'ordre du jour. La réponse écrite doit être transmise à l'Association dans les vingt jours qui suivent la date à laquelle l'avis de mesure disciplinaire est signifié au membre. Le Conseil n'examine pas la question avant l'expiration d'une période de vingt-cinq jours suivant la date à laquelle l'avis de mesure disciplinaire est envoyé. Si le membre ne produit aucune réponse écrite à l'avis de mesure disciplinaire, les membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil peuvent procéder à l'examen de la question et prendre la décision qu'ils jugent adéquate. Si une réponse écrite est reçue en conformité avec le présent article, les membres habiles à voter l'examinent pour en

arriver à une décision définitive. Le membre visé par la mesure disciplinaire proposée est informé de la décision dans les vingt jours suivant la date de la décision. La décision du Conseil est définitive et exécutoire et le membre n'a aucun droit d'appel.

7.3 Renonciation à la qualité de membre

a. Renonciation d'une organisation à la qualité de membre

- i. La renonciation d'une organisation à la qualité de membre de l'Association est soumise par écrit (l'avis de renonciation d'une organisation à la qualité de membre) au directeur général, accompagnée d'une copie conforme de la résolution de l'organisation membre à cet effet comme preuve à l'appui ainsi que du nombre de voix exprimées en faveur et en défaveur de la résolution par, selon le cas, les membres de l'organisation membre.
- ii. La renonciation d'une organisation à la qualité de membre entre en vigueur une année civile après la date de réception, par le directeur général, de l'avis de renonciation d'une organisation à la qualité de membre et des cotisations exigibles de l'organisation membre et calculées proportionnellement à la partie de l'année pendant laquelle l'organisation membre continue d'être membre de l'Association.

b. Renonciation à la qualité de membre de catégorie C – Un membre de catégorie C peut renoncer à la qualité de membre de l'Association en signifiant par écrit sa renonciation au président de l'Association à l'adresse du siège de l'Association, auquel cas la renonciation prend effet à la date à laquelle elle est acceptée par une résolution du Comité de direction. En outre, le membre de catégorie C dont la cotisation reste impayée six mois après la date de son exigibilité est réputé avoir renoncé à sa qualité de membre de catégorie C de l'Association. Dans un tel cas, la renonciation du membre de catégorie C prend effet à la fin de ce délai de six mois.

c. Renonciation à la qualité de membre de catégorie E – Un membre de catégorie E peut renoncer à la qualité de membre de l'Association en signifiant par écrit sa renonciation au président de l'Association à l'adresse du siège de l'Association, auquel cas la renonciation prend effet à la date à laquelle elle est acceptée par une résolution du Comité de direction.

8. CONSEIL

8.1 Déroulement des assemblées du Conseil

- a. Assemblées semestrielles du Conseil – Le Conseil se réunit habituellement chaque année au printemps et à l'automne, à la date que les membres habiles à voter déterminent ou, en l'absence d'une telle décision, à la date que le Comité de direction détermine.
- b. Lieu des assemblées – Sous réserve de l'article 159 de la Loi, les assemblées du Conseil se tiennent au Canada, dans le lieu que choisit le Conseil ou, en

l'absence d'une telle décision, que choisit le Comité de direction, ou en tout lieu à l'extérieur du Canada dont conviennent tous les membres habiles à y voter.

- c. Ordre du jour de l'assemblée du printemps – L'ordre du jour de l'assemblée du printemps comprend notamment l'élection des administrateurs et l'adoption du budget annuel de l'Association.
- d. Convocation des assemblées – Sous réserve des exigences de la *Loi* et des règlements, un avis précisant la date et le lieu d'une assemblée du Conseil est donné, selon les modalités et aux conditions énoncées à l'article 16 du présent règlement administratif, à chaque membre habile à voter à l'assemblée du Conseil selon une des méthodes suivantes :
  - i. par la poste, par messenger ou en mains propres, l'avis étant envoyé à chaque membre habile à voter à l'assemblée, au cours de la période d'au moins 21 jours et d'au plus 60 jours avant la date prévue de l'assemblée;
  - ii. par tout moyen de communication téléphonique, électronique ou autre, l'avis étant communiqué à chaque membre habile à voter à l'assemblée, au cours de la période d'au moins 21 jours et d'au plus 35 jours avant la date prévue de l'assemblée;
- e. Avis à l'expert-comptable du Conseil – Un avis précisant la date et le lieu d'une assemblée du Conseil est donné à l'expert-comptable de l'Association au moins 21 jours et au plus 60 jours avant la date prévue de l'assemblée. Cet avis peut être envoyé par la poste, par messenger, en mains propres ou par tout moyen de communication téléphonique, électronique ou autre.
- f. Renonciation à l'avis – Tout membre et autre personne en droit d'assister à une assemblée du Conseil peut, de la manière et au moment de son choix, renoncer à l'avis de convocation d'une assemblée du Conseil, et sa présence à l'assemblée vaut renonciation, sauf lorsqu'il y assiste spécialement pour s'opposer aux délibérations, pour le motif que l'assemblée n'est pas régulièrement convoquée.
- g. Présidence de l'assemblée – Le président d'assemblée, ou en son absence, le vice-président d'assemblée, assume la présidence de l'assemblée du Conseil. Si le président d'assemblée et le vice-président d'assemblée sont tous les deux absents, les membres présents qui sont habiles à voter à l'assemblée choisissent par résolution ordinaire un autre président d'assemblée.
- h. Quorum – La majorité des membres habiles à voter constitue le quorum d'une assemblée du Conseil, à moins qu'un nombre plus élevé de membres ne soit exigé par la *Loi*. Il suffit que le quorum soit atteint à l'ouverture de l'assemblée pour que les membres puissent délibérer. Toutefois, si un membre demande au président de l'assemblée de déterminer s'il y a quorum et si ce dernier détermine que ce n'est plus le cas, le Conseil ne peut poursuivre ses

délibérations et l'assemblée est ajournée à une date et à un lieu déterminés par le président d'assemblée.

- i. Vote – À moins de disposition contraire des statuts, des règlements administratifs ou de la *Loi*, les décisions relatives aux questions portées devant l'assemblée du Conseil sont prises à la majorité des voix exprimées par les membres habiles à voter.
- j. Procédure de vote
  - i. Vote pondéré – Toutes les questions portées devant l'assemblée du Conseil et requérant un vote, à l'exception de l'élection des administrateurs et des modifications aux règlements administratifs, sont mises aux voix conformément à la procédure de vote pondéré.
  - ii. Vote à main levée – Sous réserve de la *Loi* et du présent règlement administratif, et sauf dans les cas où un vote au scrutin secret est demandé, le vote relatif à toute question dont une assemblée du Conseil est saisie se fait à main levée, et une déclaration par le président de l'assemblée indiquant si la question ou la motion a été adoptée ou non ainsi qu'une mention de ce fait dans le procès-verbal de l'assemblée constituent, en l'absence de la preuve du contraire, une preuve du fait sans qu'il y ait besoin de préciser le nombre ou la proportion des votes enregistrés pour ou contre la motion.
  - iii. Scrutin secret – Le vote lors d'une assemblée du Conseil se fait à main levée. Toutefois, un scrutin secret est exigé pour l'élection des administrateurs et peut être demandé à l'égard de toute autre question si une motion demandant la tenue d'un scrutin secret est appuyée par au moins 10 % des voix exprimées par les membres habiles à voter, peu importe qu'une telle motion soit déposée avant ou après le vote à main levée.
  - iv. Scrutin secret et vote pondéré – Lorsqu'un scrutin secret est exigé au moment d'un vote pondéré, le Comité des élections et des résolutions remet à chaque délégué d'un membre de catégorie A habile à voter un nombre de bulletins de vote égal au nombre de votes pondérés auxquels a droit le membre de catégorie A en fractions de voix de 1,0, 0,5 et 0,1. Le Comité des élections et des résolutions ramasse tous les bulletins dans une urne pour les compter.
- k. Vote par mandataire – Les membres des catégories A et B votent par procuration à l'assemblée du Conseil en désignant par écrit un mandataire, et un ou plusieurs suppléants, qui sont membres en règle ou membres du personnel d'une association membre de l'ACPPU, pour assister à l'assemblée et y agir dans les limites prévues dans la procuration et sous réserve des exigences suivantes :

- i. une personne physique peut, lors d'une assemblée du Conseil (ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), agir à titre de mandataire d'un seul membre;
- ii. la procuration n'est valable que pour l'assemblée visée et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
- iii. le membre peut révoquer la procuration en déposant un acte signé par lui ou par son mandataire;
  - 1. soit au siège de l'Association au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée en cause ou la reprise en cas d'ajournement de l'assemblée, lors de laquelle la procuration sera utilisée;
  - 2. soit auprès du président de l'assemblée à la date de l'ouverture ou de la reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
- iv. le mandataire ou le suppléant porteur de la procuration valide d'un membre a les mêmes droits que le membre qui l'a nommé, y compris le droit de participer aux délibérations relatives à toutes les questions examinées à l'assemblée pour laquelle la procuration est donnée, et de prendre part à un vote par voie de scrutin et à un vote à main levée à l'assemblée pour laquelle la procuration est donnée;
- v. sous réserve des exigences énoncées dans les règlements, la procuration peut être rédigée selon la formule établie par résolution par le Comité de direction.

En vertu du paragraphe 197(1) de la *Loi*, une résolution extraordinaire des membres habiles à voter est nécessaire pour modifier les règlements administratifs de l'Association en vue de changer la méthode selon laquelle les membres sont autorisés à voter.

I. Vote postal

- i. Lorsque le Comité de direction, par une résolution dûment adoptée, autorise les membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil à voter sur une question donnée par la poste et à transmettre ainsi leurs bulletins de vote et les documents justificatifs, les membres peuvent se prévaloir de ce mode de votation si l'Association dispose d'un système de collecte des votes qui permet :
  - 1. de les vérifier ultérieurement,
  - 2. de présenter les résultats de leur pointage à l'Association sans donner à celle-ci la possibilité de savoir comment chaque membre a voté.

- ii. Lorsque le Comité de direction autorise la tenue d'un vote par la poste, un tel scrutin, sous réserve des exigences énoncées dans les règlements, se tient sous la forme, y compris électronique, que le Comité de direction détermine par résolution.
- iii. Lorsque le Comité de direction autorise la tenue d'un vote par la poste, les procédures suivantes doivent être respectées :
  - 1. La résolution soumise au vote est envoyée par courrier ordinaire à tous les membres habiles à voter à cet effet au moins six semaines avant la date limite stipulée (le jour du scrutin) de réception des bulletins de vote.
  - 2. Quiconque s'oppose à la résolution ou l'appuie peut demander l'envoi des mémoires d'opposition par courrier ordinaire ou par un moyen électronique aux membres habiles à voter à cet effet au moins trois semaines avant le jour du scrutin, à condition que ces mémoires soient parvenus au siège de l'Association au moins quatre semaines avant le jour du scrutin.
  - 3. Dans le cas où la décision sur le projet de résolution est réglée exclusivement par un vote postal ou par un moyen de communication électronique ou autre, le projet de résolution est adopté s'il obtient l'appui de la majorité requise des voix exprimées et prévue dans les règlements administratifs, et si au moins 50 % des bulletins de vote des membres habiles à voter à cet effet sont parvenus dans le délai prévu le jour du scrutin conformément aux règles et règlements régissant le déroulement du vote.
  - 4. En cas de grève des postes, le Comité de direction peut prévoir d'autres méthodes de livraison des bulletins de vote et des mémoires.

En vertu du paragraphe 197 (1) de la *Loi*, une résolution extraordinaire des membres habiles à voter est nécessaire pour modifier les règlements administratifs de l'Association en vue de changer la méthode selon laquelle les membres sont autorisés à voter.

## 8.2 Fonctions du Conseil

Sous réserve des statuts, des règlements administratifs et de toute convention unanime des membres, les fonctions du Conseil comprennent, entre autres, les suivantes :

- a. élire, chaque année à son assemblée du printemps, les administrateurs de l'Association;
- b. ratifier la nomination des membres des comités permanents à son assemblée du printemps, le cas échéant;
- c. nommer le directeur général;

- d. imposer et lever les sanctions de blâme;
- e. mettre sur pied les comités du Conseil que ce dernier juge nécessaires ou souhaitables et déterminer les fonctions et les pouvoirs qui leur sont conférés;
- f. établir les politiques de l'Association et approuver les énoncés de principes et directives officiels de l'Association;
- g. approuver l'adhésion à l'Association des organisations membres et des membres de Catégorie E;
- h. mettre fin à l'adhésion des membres au besoin;
- i. révoquer tout administrateur avant la fin de son mandat;
- j. révoquer tout membre d'un comité permanent avant la fin de son mandat;
- k. nommer, à son assemblée du printemps, l'expert-comptable de l'Association et fixer les honoraires de ce dernier ou autoriser le Comité de direction à le faire;
- l. approuver, à son assemblée du printemps, le budget annuel de l'Association;
- m. déterminer les formules de cotisation et fixer les cotisations;
- n. ratifier les conventions collectives ou les plans spéciaux du personnel.

## 9. **ADMINISTRATEURS**

### 9.1 Nombre d'administrateurs

Le Comité de direction se compose de 15 administrateurs ou du nombre d'administrateurs déterminé par une résolution ordinaire des membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil ou, si la résolution ordinaire des membres autorise les administrateurs à déterminer le nombre, par une résolution du Comité de direction.

### 9.2 Composition du Comité de direction

- a. Sous réserve de l'alinéa 9.2b, le Comité de direction est composé des postes d'administrateurs suivants :
  - président;
  - vice-président;
  - président sortant immédiat;
  - trésorier;
  - deux représentants ordinaires (affaires générales);
  - représentant ordinaire (Québec);
  - représentant ordinaire (Autochtones);
  - représentant ordinaire (Francophones);

- président du Comité permanent de la liberté académique et de la permanence de l'emploi;
  - président du Comité permanent de la négociation collective et des avantages économiques;
  - président du Comité permanent des bibliothécaires et des archivistes;
  - président du Comité permanent du personnel académique contractuel
  - deux coprésidents du Comité de l'équité.
- b. La désignation des postes d'administrateurs peut changer par suite d'une modification du nombre d'administrateurs effectuée en conformité avec les règlements administratifs. La révision de la désignation se produit dès l'approbation de la modification du nombre d'administrateurs.

#### 9.3 Durée du mandat des administrateurs

- a. Mandat de deux ans – Les titulaires des postes d'administrateurs ci-après sont élus pour un mandat de deux ans :
- trésorier
  - présidents des comités permanents
- b. Mandat de un an – Les titulaires des autres postes d'administrateurs sont élus pour un mandat de un an.

#### 9.4 Durée du mandat des administrateurs – Transition

Malgré l'alinéa 9.3a, à la première assemblée du Conseil suivant l'entrée en vigueur du présent règlement administratif à laquelle se tient l'élection des coprésidents du Comité de l'équité, l'un des deux titulaires à la coprésidence du Comité de l'équité sera élu pour un mandat de un an et l'autre sera élu pour un mandat de deux ans. Lors de cette élection, l'administrateur ayant obtenu le plus de votes pour le poste de coprésident du Comité de l'équité sera élu pour un mandat de deux ans, et le second administrateur ayant reçu le plus de votes pour ce poste sera élu pour un mandat de un an. Lors de toute élection subséquente, chacune des personnes physiques élues à la coprésidence du Comité de l'équité sera élue pour un mandat de deux ans.

#### 9.5 Limite des mandats

L'administrateur qui a terminé son premier mandat peut, s'il a par ailleurs les qualités requises, être réélu aux postes d'administrateurs suivants pour le nombre maximum de mandats supplémentaires, s'il en est, indiqué ci-dessous :

- a. président – un mandat de un an renouvelable deux fois consécutives;
- b. vice-président – un mandat de un an renouvelable deux fois consécutives;
- c. trésorier – un mandat de deux ans renouvelable;



- d. représentants ordinaires – un mandat de un an renouvelable deux fois consécutives;
- e. présidents des comités permanents – un mandat de deux ans renouvelable une fois consécutive.

9.6 Limite des mandats – Éligibilité

Il est entendu que toute période de service antérieur accomplie par un administrateur élu immédiatement après l'entrée en vigueur du présent règlement administratif est comptée dans le calcul du nombre de mandats pour lesquels cet administrateur peut être réélu.

9.7 Limite des mandats – Président sortant immédiat

L'administrateur qui occupe le poste de président sortant immédiat peut être réélu pour un nombre illimité de mandats de un an dans la mesure où il satisfait aux critères d'admissibilité à ce poste.

9.8 Élection des administrateurs

- a. À chaque assemblée du printemps du Conseil, les membres habiles à voter élisent le nombre d'administrateurs égal au nombre d'administrateurs sortants à cette date, pour un mandat de deux ans, dans le cas des postes d'administrateurs assortis d'un mandat d'une telle durée, et pour un mandat de un an, dans le cas de tous les autres postes d'administrateurs. Un administrateur sortant reste en fonction jusqu'à la clôture ou l'ajournement de l'assemblée du Conseil au cours de laquelle son départ est approuvé et son successeur élu.
- b. L'élection des administrateurs se fait parmi les personnes dûment nommées.
- c. Les candidatures en vue de l'élection des administrateurs sont la première affaire à l'ordre du jour après l'ouverture de l'assemblée du Conseil à laquelle l'élection doit avoir lieu. Aucune autre mise en candidature n'est reçue à cette assemblée une fois que le président d'assemblée (ou toute autre personne présidant l'assemblée) déclare la clôture des mises en candidature.
- d. Sauf pour le poste de président sortant immédiat, l'appel des candidatures à l'élection des administrateurs qui est lancé précisent les postes d'administrateurs (tels qu'ils sont désignés au paragraphe 9.2 du présent règlement administratif) pour lesquels des candidats sont recherchés. Il est entendu qu'une candidature, pour être considérée comme valide et adéquate, doit indiquer précisément le poste d'administrateur auquel la personne physique concernée est nommée.
- e. La personne physique qui, au moment d'une élection des administrateurs, satisfait aux exigences du poste de président sortant immédiat énoncées au

paragraphe 9.10 du présent règlement administratif est automatiquement réputée candidate à l'élection de ce poste sans autre mesure ni formalité.

9.9 Qualités requises pour tous les postes d'administrateurs

En plus des exigences de la *Loi*, pour être administrateur, une personne physique doit être, au moment de son élection, un membre de catégorie C, de catégorie D ou de catégorie F.

9.10 Qualités requises pour le poste de président sortant immédiat au Comité de direction

En plus des exigences énoncées au paragraphe 9.9 du présent règlement administratif, une personne physique doit être, au moment de son élection au poste de président sortant immédiat, la dernière personne qui a occupé le poste de président et qui a cessé ses fonctions à ce titre pour tout motif autre que sa révocation justifiée par une résolution dûment adoptée par les membres habiles à voter.

9.11 Vacance

Le poste d'un administrateur devient automatiquement vacant à la suite de l'un des événements suivants :

- a. l'administrateur remet sa démission par écrit au président de l'Association;
- b. les facultés mentales de l'administrateur sont jugées altérées par un tribunal;
- c. l'administrateur a le statut de failli, suspend ses paiements ou encore transige avec ses créanciers;
- d. l'administrateur est démis de ses fonctions par une résolution ordinaire dûment adoptée à une assemblée du Conseil ou autrement par les membres habiles à voter;
- e. l'administrateur décède.

9.12 Fonctions des représentants ordinaires

Outre les fonctions d'un administrateur de l'Association, chaque représentant ordinaire remplit toutes les autres fonctions qui peuvent lui être dévolues lors d'une assemblée du Conseil.

9.13 Fonctions des présidents des comités permanents

Outre les fonctions d'un administrateur de l'Association, les présidents des comités permanents ci-après remplissent les fonctions suivantes :

- a. Le président du Comité permanent de la liberté académique et de la permanence de l'emploi assume la présidence de ce comité et remplit toutes les autres fonctions qui peuvent lui être dévolues lors d'une assemblée du Conseil.
- b. Le président du Comité permanent de la négociation collective et des avantages économiques assume la présidence de ce comité et remplit toutes les autres fonctions qui peuvent lui être dévolues lors d'une assemblée du Conseil.

- c. Le président du Comité permanent des bibliothécaires et des archivistes assume la présidence de ce comité et remplit toutes les autres fonctions qui peuvent lui être dévolues lors d'une assemblée du Conseil.
- d. Le président du Comité permanent du personnel académique contractuel assume la présidence de ce comité et remplit toutes les autres fonctions qui peuvent lui être dévolues lors d'une assemblée du Conseil.
- e. Les coprésidents du Comité de l'équité assument la coprésidence de ce comité permanent et remplissent toutes les autres fonctions qui peuvent leur être dévolues lors d'une assemblée du Conseil.

9.14 Cumul de postes

Une même personne ne peut cumuler plusieurs postes d'administrateurs.

**10. POUVOIRS ET FONCTIONS DU COMITÉ DE DIRECTION**

Sous réserve de la *Loi*, des statuts et des règlements administratifs, le Comité de direction administre l'Association et ses affaires et en surveille l'administration, et exécute les instructions du Conseil.

**11. RÉUNIONS DU COMITÉ DE DIRECTION**

11.1 Convocation et tenue des réunions

Le Comité de direction se réunit au moins cinq fois par an. Une réunion a lieu immédiatement avant chaque assemblée ordinaire du Conseil. D'autres réunions se tiennent à un moment et à un lieu déterminés par le Comité de direction. Le président peut convoquer, en situations d'urgence, d'autres réunions.

11.2 Avis de convocation

- a. À moins d'être envoyé par la poste ordinaire, l'avis de convocation à une réunion du Comité de direction doit être acheminé conformément aux dispositions du paragraphe 16.1 du présent règlement administratif à tous les administrateurs de l'Association au moins quatorze jours avant la date prévue de la réunion.
- b. L'avis de convocation n'est pas nécessaire si tous les administrateurs sont présents et qu'aucun d'entre eux ne s'oppose à la tenue de la réunion ou que les administrateurs absents ont renoncé à l'avis ou approuvé autrement la tenue de la réunion en question, que cette renonciation ou cette approbation soit signifiée avant ou après la tenue de la réunion.
- c. L'avis d'ajournement d'une réunion n'est pas nécessaire si les date, heure et lieu de la réunion ajournée sont annoncés à la réunion initiale.

- d. Il n'est pas nécessaire que l'avis de réunion des administrateurs précise l'objet ou l'ordre du jour de la réunion, mais cet avis fait état de tout élément visé au paragraphe 138(2) de la *Loi* qui sera abordé à la réunion.

11.3 Première réunion du nouveau comité de direction

À condition qu'un quorum d'administrateurs soit formé, un comité de direction nouvellement élu peut, sans avis, tenir sa première réunion immédiatement après l'assemblée du Conseil au cours de laquelle il a été élu.

11.4 Vote

Dans toutes les réunions du Comité de direction, la décision relative à une question donnée doit être rendue à la majorité des voix exprimées sur cette question. Chaque administrateur dispose d'une voix pour chaque question soumise au Comité de direction. En cas d'égalité des suffrages, la question mise aux voix est considérée comme non adoptée.

11.5 Quorum

La majorité du nombre d'administrateurs fixé pour le Comité de direction, mais jamais moins de la majorité du nombre minimal d'administrateurs requis par les statuts, constitue le quorum aux réunions du Comité de direction. À toute réunion où le quorum est atteint, le Comité de direction peut exercer tous les pouvoirs, y compris les pouvoirs discrétionnaires, prévus par les règlements administratifs.

11.6 Participation aux réunions du Comité de direction par voie électronique

Sous réserve du consentement d'au moins deux tiers des administrateurs, le Comité de direction peut tenir une réunion en se servant d'un moyen de communication téléphonique, électronique ou autre qui permet à tous les participants de communiquer convenablement les uns avec les autres durant la réunion. Pour l'application de la *Loi*, un administrateur qui participe à la réunion de cette façon est réputé avoir assisté à cette réunion.

11.7 Observations présentées au Comité de direction

Tout membre peut présenter en tout temps au Comité de direction des observations, dont celui-ci prendra compte, au sujet de questions concernant le mandat de l'Association. Le Comité de direction peut, selon son gré, recevoir ces observations sous forme orale ou écrite.

**12. DIRIGEANTS ET AUTRES OFFICIELS DE L'ASSOCIATION**

12.1 Dirigeants de l'Association

- a. Les personnes physiques élues aux postes d'administrateurs ci-après sont, à la date de leur élection respective, réputées être nommées dirigeants de l'Association de la manière suivante :

- i. Président – La personne physique élue à ce poste d'administrateur assume la présidence de l'Association et exerce cette fonction tant et aussi longtemps qu'elle occupe le poste de président.
  - ii. Président sortant immédiat – La personne physique élue à ce poste d'administrateur est le président sortant immédiat de l'Association et exerce cette fonction tant et aussi longtemps qu'elle occupe le poste de président sortant immédiat.
  - iii. Vice-président – La personne physique élue à ce poste d'administrateur assume la vice-présidence de l'Association et exerce cette fonction tant et aussi longtemps qu'elle occupe le poste de vice-président.
  - iv. Trésorier – La personne physique élue à ce poste d'administrateur est le trésorier de l'Association et exerce cette fonction tant et aussi longtemps qu'elle occupe le poste de trésorier.
- b. Le directeur général est un dirigeant de l'Association. Il est nommé à ce poste par l'assemblée du Conseil pour un mandat de six ans, y compris les périodes de congé susceptibles d'être prévues dans l'entente entre l'Association et le directeur général, mandat que l'assemblée du Conseil peut renouveler par un vote.

## 12.2 Cumul de postes

Une même personne ne peut cumuler plusieurs postes. Un dirigeant ne peut occuper aussi un poste de représentant ordinaire ou de président d'un comité permanent.

## 12.3 Fonctions des dirigeants

- a. Président – Le président est le premier dirigeant de l'Association, préside toutes les réunions du Comité de direction, est membre d'office de tous les comités sauf le Comité des élections et des résolutions, signe tous les documents qui exigent sa signature et s'acquitte des autres responsabilités que lui confie l'assemblée du Conseil.
- b. Président sortant immédiat – Le président sortant immédiat s'acquitte des responsabilités que lui confie l'assemblée du Conseil. Il fait aussi fonction de président de l'Association par intérim en cas de maladie, de démission ou d'incapacité du président. En cas de vacance à la présidence de l'Association, le président sortant immédiat assume cette fonction jusqu'à ce que les membres habiles à voter à cet effet pourvoient au poste vacant, par un vote dûment approuvé à l'assemblée du Conseil ou autrement, conformément aux règlements administratifs.
- c. Vice-président – Le vice-président de l'Association assume les fonctions et les responsabilités qui peuvent lui être attribuées pour aider le président de l'Association.
- d. Trésorier – Le trésorier de l'Association établit le budget annuel et le présente à l'assemblée du printemps du Conseil, surveille la comptabilité des fonds de

l'Association, soumet l'état vérifié des recettes et dépenses de chaque exercice financier au Conseil et s'acquitte des autres responsabilités que lui confie l'assemblée du Conseil.

- e. Directeur général – Sous l'orientation du Comité de direction, le directeur général :
- i. assiste à toutes les assemblées du Conseil et les réunions du Comité de direction;
  - ii. se charge de la rédaction et de la communication des procès-verbaux des assemblées du Conseil et des réunions du Comité de direction;
  - iii. certifie les résolutions adoptées aux assemblées du Conseil et aux réunions du Comité de direction, ainsi que d'autres documents de l'Association;
  - iv. est le gardien du sceau, des registres des procès-verbaux et des archives de l'Association;
  - v. veille à ce que tous les comités de l'Association présentent un rapport annuel écrit conforme aux exigences;
  - vi. administre le siège et les affaires courantes de l'Association en conformité avec les politiques en vigueur de l'Association;
  - vii. est membre d'office, sans droit de vote, de chaque comité de l'Association, sauf du Comité des élections et des résolutions;
  - viii. s'acquitte des autres responsabilités qui peuvent lui être attribuées par l'assemblée du Conseil, par le Comité de direction ou en vertu des règlements administratifs.

#### 12.4 Vacance

Un dirigeant exerce ses fonctions jusqu'au premier des événements suivants :

- a. l'élection ou la nomination de son successeur, selon le cas;
- b. la démission du dirigeant;
- c. la fin de son mandat d'administrateur, quelle qu'en soit la cause, qui lui confère sa qualité de dirigeant;
- d. le décès du dirigeant.

#### 12.5 Révocation du directeur général

Sauf disposition contraire d'une convention écrite, les membres habiles à voter peuvent, par une résolution extraordinaire dûment adoptée à une assemblée du Conseil, révoquer le directeur général.

#### 12.6 Président d'assemblée et vice-président d'assemblée du Conseil

Les officiels ci-après sont présents à toutes les assemblées du Conseil :

- a. le président d'assemblée du Conseil, qui est élu tous les ans à l'assemblée du printemps pour un mandat de un an ou jusqu'à l'élection de son successeur et dont le mandat prend effet immédiatement après la clôture de l'assemblée du Conseil à laquelle il a été élu;
- b. le vice-président d'assemblée du Conseil, qui est élu tous les ans à l'assemblée du printemps pour un mandat de un an ou jusqu'à l'élection de son successeur et dont le mandat prend effet immédiatement après la clôture de l'assemblée du Conseil à laquelle il a été élu.

12.7 Qualités requises pour les postes de président d'assemblée et de vice-président d'assemblée du Conseil

Pour être élue aux postes de président d'assemblée ou de vice-président d'assemblée du Conseil, une personne physique :

- a. doit, au moment de son élection et tout au long de son mandat à l'un ou l'autre de ces postes, avoir le titre de membre affilié individuel ou de membre associé individuel;
- b. ne doit pas être titulaire d'un poste d'administrateur au moment de son élection et tout au long de son mandat à l'un ou l'autre de ces postes.

12.8 Fonctions du président d'assemblée et du vice-président d'assemblée du Conseil

Le président d'assemblée du Conseil assume la présidence de toutes les assemblées du Conseil, et le vice-président d'assemblée du Conseil aide ce dernier à s'acquitter de cette responsabilité et préside les assemblées du Conseil où le président d'assemblée est absent ou est dans l'incapacité d'assumer cette fonction.

12.9 Vacance aux postes de président d'assemblée et de vice-président d'assemblée du Conseil

Les membres habiles à voter peuvent, par une résolution extraordinaire dûment adoptée à une assemblée du Conseil, révoquer, pour un motif valable ou sans raison particulière, le président d'assemblée ou le vice-président d'assemblée du Conseil, ou les deux. À moins d'être ainsi révoqués, les deux titulaires exercent leurs fonctions respectives jusqu'au premier des événements suivants :

- a. l'élection ou la nomination du successeur du titulaire, selon le cas;
- b. la démission du titulaire;
- c. la fin de l'adhésion du titulaire à titre de membre affilié individuel ou de membre associé individuel;
- d. la nomination du titulaire à un poste d'administrateur;
- e. le décès du titulaire.

12.10 Vacance à la présidence des comités permanents<sup>1</sup>

Toute personne physique dont le mandat à un poste de président d'un comité permanent prend fin, quelle qu'en soit la cause, cesse automatiquement d'assumer la présidence de ce comité permanent.

**13. VACANCE**

Toute vacance, quelle qu'en soit la cause,

- a. à un poste d'administrateur,
- b. au poste de directeur général;
- c. au poste de président d'assemblée du Conseil;
- d. au poste de vice-président d'assemblée du Conseil

est pourvue à l'assemblée du Conseil par l'élection ou la nomination, selon le cas, d'un successeur qualifié conformément aux règlements administratifs. Toute personne ainsi élue reste en fonction pour le reste du mandat concerné jusqu'à l'élection d'un successeur, et, dans le cas du poste de directeur général, jusqu'à l'élection d'un successeur ou pour la durée convenue avec la personne nommée au poste vacant.

**14. COMITÉS**

14.1 Comités permanents

Sous réserve du paragraphe 0 du présent règlement administratif, l'Association est dotée des comités permanents suivants :

- a. le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi;
- b. le Comité de la négociation collective et des avantages économiques;
- c. le Comité des bibliothécaires et des archivistes;
- d. le Comité du personnel académique contractuel;
- e. le Comité de l'équité.

---

<sup>1</sup> Le règlement administratif ne prévoit aucune disposition sur les « vacances » pour les « représentants ordinaires » comme c'est le cas pour les « dirigeants » (12.4) et les « présidents des comités permanents » (12.10), parce que les « représentants ordinaires » ne font pas partie des dirigeants mais sont des « administrateurs » visés par les dispositions du paragraphe 9.11 régissant les vacances.



14.2 Création de comités permanents

Les membres habiles à voter peuvent, par une résolution ordinaire dûment adoptée à une assemblée du Conseil, créer d'autres comités permanents de l'Association, à condition qu'un délai suffisant ait été donné avant l'assemblée du Conseil à laquelle le projet de résolution est soumis pour examen.

14.3 Mandats des comités permanents

Tous les comités permanents sont liés par un mandat précis énonçant :

- a. le statut du comité permanent par rapport au présent règlement;
- b. le mandat général du comité permanent;
- c. la composition du comité permanent, y compris la durée du mandat des membres, si ces derniers peuvent se succéder à eux-mêmes et si des membres remplaçants intérimaires sont élus pour un plein mandat ou pour la période inachevée du mandat;
- d. la procédure d'élection aux postes du comité permanent, sous la responsabilité du Comité des élections et des résolutions;
- e. toutes les relations avec d'autres comités et toutes les responsabilités qui empiètent sur celles d'autres comités;
- f. le mode de fonctionnement du comité permanent;
- g. la méthode à employer par le comité permanent pour rendre compte de ses activités.

14.4 Mandats des comités permanents – Approbation et modification

Les mandats des comités permanents de l'Association sont approuvés par l'assemblée du Conseil et peuvent être modifiés à la majorité simple des voix exprimées au moyen d'un scrutin par la poste ou à une assemblée du Conseil pour laquelle un avis de résolution est dûment communiqué aux fins d'étude de cette question.

14.5 Composition des comités permanents

Sauf disposition contraire des règlements administratifs ou du mandat d'un comité adopté par l'assemblée du Conseil, seuls les membres affiliés individuels ou les membres associés individuels de l'Association sont habilités à siéger à un comité permanent.

14.6 Révocation des membres des comités permanents

Les membres habiles à voter peuvent, par une résolution extraordinaire dûment adoptée par l'assemblée du Conseil, révoquer tout membre d'un comité permanent, à condition qu'un avis de motion soit dûment communiqué trente jours avant l'assemblée du Conseil à laquelle la révocation sera étudiée.

14.7 Comités permanents – Rapports au Conseil

Les comités permanents rendent compte périodiquement au Conseil et rédigent un rapport annuel à son intention.

14.8 Autres comités

Sans limiter le pouvoir des membres habiles à voter de créer d'autres comités, y compris d'autres comités permanents, le comité ci-après est également constitué :

a. Comité des élections et des résolutions

- i. L'Association est dotée d'un Comité des élections et des résolutions, présidé par le président d'assemblée du Conseil et composé du vice-président d'assemblée et de deux membres qui sont élus lors de l'assemblée du printemps du Conseil pour un mandat de un an, ou jusqu'à l'élection de leurs successeurs, dont le mandat prendra effet immédiatement après la clôture de l'assemblée du Conseil à laquelle ils ont été élus.
- ii. Le Comité des élections et des résolutions supervise le processus de candidatures et dirige et surveille toutes les élections des membres des comités de l'Association et des administrateurs. Il tranche les contestations à l'égard des procédures d'élection.
- iii. Le Comité des élections et des résolutions dirige et surveille l'élection du président d'assemblée et du vice-président d'assemblée du Conseil.
- iv. Le Comité des élections et des résolutions est autorisé à recevoir des résolutions de fond des membres habiles à voter, à en assurer la communication aux membres et à prévoir à l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil une période affectée aux discussions. Le Comité décide en dernier ressort d'inscrire ces résolutions.
- v. Sauf indication contraire du présent règlement administratif, le Comité des élections et des résolutions est chargé de recommander à l'assemblée du Conseil le code de procédure des assemblées du Conseil et, à la demande du président d'assemblée, de décider de toute procédure à suivre au cours des assemblées du Conseil.
- vi. Sous réserve de l'alinéa 8.1I du présent règlement administratif, le Comité des élections et des résolutions surveille la conduite de tous les scrutins par la poste prévus par le présent règlement administratif.
- vii. Le Comité des élections et des résolutions convoque une assemblée extraordinaire du Conseil à la demande écrite des membres détenant cinq pour cent (ou tout autre pourcentage prescrit par la Loi) des voix qui peuvent être exprimées à une telle assemblée extraordinaire, conformément aux exigences de la Loi.
- viii. Le Comité des élections et des résolutions reçoit toute offre de démission ou toute requête de révocation de tout administrateur, dirigeant, président ou membre d'un comité permanent ou d'une

organisation membre, le tout conformément au présent règlement administratif, réunit les renseignements qu'il juge appropriés, y compris une réponse du comité et de la personne en cause, présente les renseignements pertinents à la réunion suivante de l'organe visé et a la responsabilité d'accepter ou de prendre en charge autrement, selon le cas, l'offre de démission ou la requête.

14.9 Comités et personnel de l'Association

Les membres du personnel de l'Association qui font partie de comités, y compris les comités permanents, ne votent pas sur les questions débattues par ces comités.

**15. QUESTIONS FINANCIÈRES, POUVOIR DE SIGNATURE ET INDEMNISATION**

15.1 Indemnité de déplacement

Les organisations membres ont droit à une indemnité de déplacement pour chaque assemblée du Conseil conformément au règlement établi par l'assemblée du Conseil.

15.2 Fondés de signature

Les fondés de signature de l'Association sont désignés par une résolution ordinaire des membres habiles à voter à l'assemblée du Conseil du printemps.

15.3 Indemnisation

Sous réserve des dispositions de la *Loi*, y compris des restrictions relatives à l'indemnisation énoncées dans la *Loi*, l'Association indemnise ses administrateurs et ses dirigeants ou leurs prédécesseurs ainsi que les autres personnes physiques qui, à sa demande, agissent ou ont agi en qualité d'administrateur ou de dirigeant — ou exercent ou ont exercé des fonctions analogues — pour une autre entité, ou les autres personnes physiques qui acceptent une responsabilité civile pour le compte de l'Association, de tous leurs frais et dépenses, y compris les sommes versées pour transiger sur un procès ou exécuter un jugement, entraînés par la tenue d'une enquête ou par des poursuites civiles, pénales, administratives ou autres dans lesquelles elles étaient impliquées à ce titre.

15.4 Caution

L'Association fait cautionner toutes les personnes autorisées à faire fonction de fondés de signature.

15.5 Assurance-voyage

L'Association garantit une assurance-voyage à tous les membres, dirigeants et membres des comités de l'Association en voyage d'affaires pour son compte.

15.6 Exercice financier

L'exercice financier de l'Association s'étend du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin.

## 16. AVIS

### 16.1 Mode de communication des avis

Tout avis (notamment toute communication ou tout document) à donner (notamment envoyer, livrer ou signifier) en vertu de la *Loi*, des statuts, des règlements administratifs ou d'une autre source à un membre, à un administrateur, à un dirigeant, à un membre d'un comité ou à l'expert-comptable est réputé avoir été donné dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a. s'il est remis en mains propres au destinataire ou livré à son adresse figurant dans les registres de l'Association ou, dans le cas d'un avis à un administrateur, à la dernière adresse figurant sur le dernier avis envoyé par l'Association conformément aux articles 128 (Liste des administrateurs) ou 134 (Avis de changement au directeur) de la *Loi*;
- b. s'il est posté au destinataire par courrier ordinaire ou service aérien payé d'avance à son adresse figurant dans les registres de l'Association;
- c. s'il est envoyé au destinataire par messenger à son adresse figurant dans les registres de l'Association;
- d. s'il est transmis au destinataire par communication téléphonique, électronique ou autre à son adresse figurant dans les registres de l'Association à cette fin;
- e. s'il est transmis sous la forme d'un document électronique conformément à la partie 17 de la *Loi*.

Un avis ainsi transmis est réputé avoir été donné lorsqu'il est remis en mains propres ou livré à l'adresse figurant aux registres de l'Association; un avis posté est réputé avoir été donné au moment où il est déposé dans un bureau de poste ou une boîte aux lettres publique; un avis transmis par messenger est réputé avoir été donné le deuxième jour non férié suivant le jour où le messenger a donné l'avis; et un avis envoyé par tout moyen de communication consignée ou enregistrée est réputé avoir été donné lorsqu'il est transmis ou livré à l'entreprise ou à l'organisme de communication approprié ou à son représentant aux fins de transmission. Le directeur général peut modifier ou faire modifier l'adresse figurant aux registres de l'Association pour tout membre, administrateur, dirigeant, expert-comptable ou membre d'un comité permanent ou autre conformément à l'information qu'il juge digne de foi. La déclaration par le directeur général qu'un avis a été donné conformément au présent règlement administratif constitue une preuve suffisante et irréfutable de l'avis. La signature d'un administrateur ou d'un dirigeant de l'Association sur un avis ou tout autre document que donnera l'Association peut être manuscrite, apposée au moyen d'un tampon, tapée ou imprimée ou partiellement manuscrite, apposée au moyen d'un tampon, tapée ou imprimée ou apposée sous forme électronique conformément aux exigences de la *Loi*.

### 16.2 Omissions et erreurs

La non-communication involontaire d'un avis à un membre, à un administrateur, à un dirigeant, à un membre d'un comité ou à l'expert-comptable, la non-réception d'un avis

par l'un de ses destinataires lorsque l'Association a fourni un avis conformément aux règlements administratifs, ou la présence, dans un avis, d'une erreur qui n'influe pas sur son contenu ne peut invalider aucune mesure prise à une assemblée visée par l'avis en question ou autrement fondée sur cet avis.

## **17. INVALIDITÉ D'UNE DISPOSITION DU PRÉSENT RÈGLEMENT ADMINISTRATIF**

L'invalidité ou l'inapplicabilité d'une disposition du présent règlement administratif ne touche en rien la validité ni l'applicabilité des autres dispositions de ce règlement administratif.

## **18. CODE DE PROCÉDURE**

### **18.1 Code de procédure des assemblées du Conseil**

Les assemblées du Conseil sont régies par un code de procédure approuvé par une résolution ordinaire dûment adoptée par les membres habiles à voter (appelé le Code de procédure), sur la recommandation du Comité des élections et des résolutions. Dans tous les cas concernant des questions non régies par le Code de procédure en vigueur ni par les règlements administratifs de l'Association, c'est le code de procédure de Robert qui s'applique.

### **18.2 Accessibilité du code de procédure**

Le directeur général conserve des copies du Code de procédure. Le Comité des élections et des résolutions transmet le code à tous les membres habiles à voter aux assemblées du Conseil. Le directeur général remet une copie du code à tous les administrateurs à leur élection et lorsque le code est modifié.

### **18.3 Code de procédure de Robert**

Un exemplaire du code de procédure de Robert est disponible à toutes les assemblées du Conseil.

## **19. CONFLIT D'INTÉRÊTS**

Le Comité de direction, les comités permanents, le Comité des élections et des résolutions, tous les autres comités constitués par l'Association ainsi que tous les administrateurs et les membres des comités susmentionnés sont assujettis à la disposition suivante :

Le Comité de direction et tous les membres des comités sont conscients des problèmes que posent le conflit d'intérêts et la crainte de préjugés et sont sensibles à la question. Un administrateur ou un membre d'un comité qui perçoit la possibilité d'un conflit d'intérêts ou la crainte de préjugés de sa part ou de la part d'un autre administrateur ou, selon le cas, d'un autre membre du comité doit le signaler, que ce soit en raison d'un engagement personnel ou par l'engagement de l'association locale ou provinciale de l'administrateur ou du membre en question. Les autres membres du Comité de direction et les autres membres du comité, selon le cas, discutent du problème et lui trouvent une solution, et peuvent demander à l'administrateur ou au membre qui fait l'objet de la préoccupation exprimée relativement à la possibilité d'un conflit d'intérêts ou à la crainte de préjugés de s'absenter des délibérations, imposer des limites précises

à l'engagement de l'administrateur ou du membre, ou bien conclure qu'il n'est pas nécessaire d'agir.

## 20. PRISE, MODIFICATION ET RÉVOCATION DES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS

### 20.1 Pouvoir de prendre, modifier et révoquer les règlements administratifs

Le pouvoir de prendre, modifier et révoquer les règlements administratifs de l'Association est réservé aux membres habiles à voter à cet effet, sous réserve des conditions énoncées dans le présent article.

### 20.2 Procédure de vote

Sous réserve du paragraphe 20.5 du présent règlement administratif, tous les votes de l'assemblée du Conseil visant à prendre, modifier et révoquer les règlements administratifs sont tenus conformément à la procédure de vote pondéré et à la procédure de vote non pondéré, et nécessitent une majorité des deux tiers tant par un vote pondéré que par un vote non pondéré.

### 20.3 Avis du règlement

Sous réserve du paragraphe 197(1) de la *Loi* et sauf disposition contraire du paragraphe 20.5 ci-dessous, les membres habiles à voter à cet effet peuvent, par une résolution extraordinaire dûment adoptée à l'assemblée du Conseil conformément au paragraphe 20.2 du présent règlement administratif, prendre, modifier ou révoquer les règlements administratifs de l'Association, à condition que l'avis de la motion de proposition de règlement administratif, de modification ou de révocation, selon le cas, soit donné aux membres habiles à voter au moins un mois avant l'assemblée du Conseil à laquelle la motion proposée sera examinée.

### 20.4 Amendements aux motions relatives aux règlements administratifs

Lorsque l'avis de prendre, modifier ou révoquer les règlements administratifs de l'Association est donné conformément au paragraphe 20.3 précédent, les amendements à la motion présentant la proposition de règlement administratif, de modification ou de révocation peuvent être acceptés à l'assemblée du Conseil, et d'autres motions connexes peuvent être mises en discussion, à condition que ces amendements ou motions connexes soient de nature technique et ne modifient pas sur le fond la proposition de règlement administratif, de modification ou de révocation énoncée dans l'avis.

### 20.5 Proposition de règlement administratif et vote postal

Si l'assemblée du Conseil décide, par une résolution extraordinaire dûment adoptée par les membres habiles à voter, que le vote sur une proposition de règlement administratif ou une proposition de modification ou de révocation d'un règlement administratif sera tenu par la poste, les dispositions ci-après, sous réserve du paragraphe 197(1) de la *Loi*, sont applicables :

- a. l'avis de la motion présentant, selon le cas, la proposition de règlement administratif, de modification ou de révocation est donné aux membres habiles à voter au moins six semaines avant le jour du scrutin;
- b. les mémoires d'opposition au projet de motion sont distribués au moins deux semaines avant le jour du scrutin, s'ils parviennent au siège de l'Association suffisamment à l'avance;
- c. la motion énoncée dans l'avis est adoptée si les trois quarts au moins des voix exprimées en faveur de la motion et la majorité au moins des membres habiles à voter transmettent leurs bulletins de vote dans le délai prévu le jour du scrutin conformément aux règles et règlements régissant le déroulement du vote.

En cas de grève des postes au cours de la période de six semaines, le Comité de direction peut prévoir d'autres méthodes de livraison. Sous réserve des présentes dispositions, le Comité des élections et des résolutions détermine toutes les autres procédures régissant le déroulement des votes par la poste.

## **21. ABROGATION DES RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS ANTÉRIEURS**

L'entrée en vigueur du présent règlement administratif emporte l'abrogation intégrale de tous les règlements administratifs antérieurs de l'Association, sans préjudice des mesures prises par l'Association ou en son nom en vertu de ces règlements. Ni l'édiction du présent règlement administratif ni l'abrogation des règlements administratifs antérieurs de l'Association n'invalide d'aucune façon les actes passés d'un administrateur, dirigeant, membre ou autre personne, y compris, mais sans s'y limiter, les résolutions édictées ou adoptées par le Comité de direction, les comités de l'Association et les membres en vertu d'un règlement administratif antérieur, l'intention étant de faire en sorte que le présent règlement administratif s'applique uniquement à compter de la date de son entrée en vigueur, sans que cela n'ait un quelconque effet sur une résolution dûment adoptée, un acte accompli ou un droit existant, reconnu, acquis ou naissant en vertu d'un règlement administratif antérieur de l'Association.

## **22. ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent règlement administratif entre en vigueur à la date de la prorogation de l'Association sous le régime de la *Loi*.



## Guide d'introduction à la procédure parlementaire pour assurer la tenue d'assemblées démocratiques et efficaces

### Objet de la procédure parlementaire

La procédure parlementaire a pour objet d'assurer le bon déroulement d'une assemblée et de permettre à tous les interlocuteurs, quelles que soient leurs vues, de se faire entendre en toute équité et de faire en sorte que les participants gardent la maîtrise de leur réunion.

### Règles de base

Nous connaissons tous les règles de base :

- Les participants (par un vote majoritaire) établissent l'ordre du jour.
- Les participants peuvent s'assurer qu'une question sera bel et bien abordée en l'inscrivant comme un « point à heure fixe », qui devra être traitée à l'heure dite du jour désigné.
- Les points nécessitant l'approbation de l'assemblée doivent être présentés sous la forme d'une proposition appuyée par un autre délégué afin de s'assurer que la mesure proposée ne repose pas sur le point de vue idiosyncrasique d'une seule personne.
- Les propositions présentées doivent obtenir la majorité des voix des votants (l'égalité des voix entraîne le rejet de la motion), sauf s'il s'agit d'une modification aux statuts ou d'une autre mesure spéciale dont l'adoption exige l'accord des deux tiers des votants.
- Une proposition peut être amendée (sous réserve toutefois que son intention originale soit préservée) lorsqu'un délégué présente une proposition d'amendement (appuyée par un autre délégué) qui recueille la majorité des voix.

Au-delà de ces notions élémentaires de la procédure parlementaire, il se révélera pratique de connaître quelques autres règles pour tenir des assemblées enrichissantes, productives, démocratiques et efficaces.

### Un outil d'information précieux

Le **Tableau 1** (à la page 4)<sup>1</sup> vous sera grandement utile pour vous familiariser avec les principaux types de propositions. Il indique successivement, d'une colonne à l'autre, l'action que vous souhaitez voir accomplir, la formule à utiliser pour parvenir à cette fin, si vous avez le droit d'interrompre les délibérations pour réaliser l'action souhaitée ou si vous devez au préalable vous inscrire sur la liste des intervenants, si votre proposition doit être appuyée, si la question peut faire l'objet d'un débat ou si elle doit être immédiatement mise aux voix, si votre proposition peut être amendée, et quelle est la majorité requise pour atteindre votre objectif.

Alors, si vous estimez que le débat sur une question dure beaucoup trop longtemps, vous pouvez vous inscrire sur la liste des intervenants et, lorsqu'arrive votre tour de parler, dites : « Je demande que soit posée la question préalable » (proposition dite également de « clôture ». Une fois appuyée par un second, votre proposition est immédiatement mise aux voix et, si les deux tiers de l'assemblée sont d'accord avec vous, le débat prend fin et la question dont l'assemblée est saisie est mise aux voix sans autre forme de débat. La proposition de « clôture » en soi n'est pas sujette à débat. Le code de *Robert's* prévoit une solution simple dans le cas où les deux tiers de l'assemblée souhaitent passer à la suite.

1. Les tableaux proviennent du site web de Jim Slaughter – <http://www.jimslaughter.com>



De même, si vous trouvez que la question nécessite une étude approfondie par une tribune plus restreinte que l'assemblée du Conseil, vous vous inscrivez sur la liste des intervenants et, lorsqu'arrive votre tour de parler, vous demandez que la proposition soit renvoyée au comité ou sous-groupe que vous jugez approprié. Si vous estimez que la question dont est saisie l'assemblée ne mérite aucunement d'être débattue, vous pouvez demander que l'examen de cette question soit reporté indéfiniment. Par contre, si vous jugez qu'elle doit être débattue à un autre moment, vous pouvez « proposer qu'elle soit déposée sur le bureau » ou qu'elle soit reconsidérée à la prochaine assemblée ou à un moment déterminé de l'assemblée en cours.

L'idée c'est que les délégués du Conseil ont la possibilité de garder la maîtrise de leur assemblée et d'en assurer le déroulement ordonné, efficace et démocratique. Si vous jugez que l'examen d'un point à l'ordre du jour prend beaucoup trop de temps, que le débat devient trop répétitif ou que la question à l'étude est trop insignifiante pour mériter l'attention des délégués, il est probable que d'autres membres présents pensent comme vous. Par la présentation de la proposition appropriée, vous demandez au groupe de trancher sur la question.

### **Autres mesures à votre portée – Propositions incidentes**

Si un point quelconque vous préoccupe au cours de l'assemblée ou bien si vous souhaitez soulever une question ou demander des informations pertinentes, vous avez la possibilité d'invoquer à cet effet des règles de procédure simples sans devoir pour autant interrompre indûment le cours de l'assemblée. Le **Tableau 2** énumère les mesures que vous pouvez prendre, les propositions à présenter et les actions requises des autres participants.

### **Remise en délibération**

Le **Tableau 3** décrit les propositions simples que vous pouvez présenter dans la plupart des situations où vous souhaitez qu'une question traitée précédemment soit reportée devant l'assemblée.

**Tableau 1 : Suivre les règles de la procédure parlementaire pour assurer le bon déroulement d'une assemblée**

Les propositions ci-après sont classées par ordre de préséance. Une proposition peut être présentée si elle a un degré de préséance supérieur à celle dont l'assemblée est saisie.

| § <sup>2</sup> | ACTION SOUHAITÉE                                                            | VOUS DITES :                                                       | INTERRUPTION PERMISE? | SECONDEUR? | ADMET LE DÉBAT? | PEUT ÊTRE AMENDÉE? | MAJORITÉ REQUISE? |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|-----------------|--------------------|-------------------|
| §21            | Levée de la séance                                                          | Je propose que la séance soit levée.                               | Non                   | Oui        | Non             | Non                | Majorité          |
| §20            | Suspension de la séance                                                     | Je propose que la séance soit <b>suspendue</b> pendant/jusqu'à ... | Non                   | Oui        | Non             | Oui                | Majorité          |
| §19            | Déposer une plainte (non pas un désaccord avec la question débattue)        | Je soulève une <b>question de privilège</b> .                      | Oui                   | Non        | Non             | Non                | Non               |
| §18            | Demander de s'en tenir à l'ordre du jour                                    | Je demande un <b>rappel à l'ordre du jour</b> .                    | Oui                   | Non        | Non             | Non                | Non               |
| §17            | Remettre l'examen d'une question à plus tard                                | Je propose que la <b>question soit déposée sur le bureau</b> .     | Non                   | Oui        | Non             | Non                | Majorité          |
| §16            | Mettre fin aux délibérations                                                | Je demande que soit posée la <b>question préalable</b> .           | Non                   | Oui        | Non             | Non                | 2/3               |
| §15            | <b>Limiter ou prolonger les délibérations</b>                               | Je propose que le débat soit limité à...                           | Non                   | Oui        | Non             | Oui                | 2/3               |
| §14            | <b>Renvoyer à un moment déterminé</b>                                       | Je propose que l'étude de la proposition soit renvoyée à...        | Non                   | Oui        | Oui             | Oui                | Majorité          |
| §13            | <b>Renvoyer</b> à un comité                                                 | Je propose que la proposition soit renvoyée à...                   | Non                   | Oui        | Oui             | Oui                | Majorité          |
| §12            | Modifier le libellé d'une proposition                                       | Je propose que la proposition soit <b>modifiée</b> ainsi...        | Non                   | Oui        | Oui             | Oui                | Majorité          |
| §11            | Couler la proposition principale                                            | Je demande que la proposition soit <b>renvoyée sine die</b> .      | Non                   | Oui        | Oui             | Non                | Majorité          |
| §10            | Porter une question devant l'assemblée (une <b>proposition principale</b> ) | Je propose que [ou « à »]...                                       | Non                   | Oui        | Oui             | Oui                | Majorité          |

2. Renvoie à la section correspondante des règles *Robert's Rules of Order* pour plus de détails.

**Tableau 2 : Propositions incidentes**

Aucun ordre de préséance. Ces propositions accessoires appellent une décision immédiate.

| §   | ACTION SOUHAITÉE                                   | VOUS DITES :                                         | INTERRUPTION PERMISE? | SECONDEUR? | ADMET LE DÉBAT? | PEUT ÊTRE AMENDÉE? | MAJORITÉ REQUISE? |
|-----|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------|------------|-----------------|--------------------|-------------------|
| §23 | Invoquer les règles                                | <b>Appel au règlement</b>                            | Oui                   | Non        | Non             | Non                | Non               |
| §24 | Soumettre une question à l'assemblée               | J'en <b>appelle</b> de la décision de la présidence. | Oui                   | Oui        | Varie           | Non                | Majorité          |
| §25 | Suspendre les règles                               | Je propose que les règles soient <b>suspendues</b> . | Non                   | Oui        | Non             | Non                | 2/3               |
| §26 | Esquisser complètement la proposition principale   | Je m' <b>oppose à l'examen</b> de la question.       | Oui                   | Non        | Non             | Non                | 2/3               |
| §27 | Scinder une proposition en propositions distinctes | Je propose la <b>division de la question</b> .       | Non                   | Oui        | Non             | Oui                | Majorité          |
| §33 | Demande d'information                              | <b>Question d'information</b>                        | Oui                   | Non        | Non             | Non                | Non               |

**Tableau 3 : Propositions demandant la reconsidération d'une question**

Aucun ordre de préséance. Elles sont recevables uniquement lorsqu'aucune autre affaire n'est pendante.

| §   | ACTION SOUHAITÉE                      | VOUS DITES :                                                   | INTERRUPTION PERMISE? | SECONDEUR? | ADMET LE DÉBAT? | PEUT ÊTRE AMENDÉE? | MAJORITÉ REQUISE?         |
|-----|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------|------------|-----------------|--------------------|---------------------------|
| §34 | Remettre une question en délibération | Je propose que [question] <b>soit remise en délibération</b> . | Non                   | Oui        | Non             | Non                | Majorité                  |
| §35 | Annuler une action précédente         | Je propose que [question] soit <b>rescindée (abrogée)</b> .    | Non                   | Oui        | Oui             | Oui                | 2/3 ou majorité avec avis |
| §37 | Proposition de reconsidération        | Je propose que [question] soit <b>reconsidérée</b> .           | Non                   | Oui        | Varie           | Non                | Majorité                  |



# Note

## Objet: Recommandation pour le Prix Lee-Lorch 2020

**Date :** Le 16 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** James Compton, président sortant de l'ACPPU

Le prix Lee-Lorch de l'ACPPU vise à souligner le travail du personnel académique qui excelle dans chacun des aspects de la vie universitaire ou collégiale : l'enseignement, la recherche ainsi que les services à l'établissement et à la communauté. Les lauréats sont des personnes dont l'enseignement, la recherche et les activités de service contribuent de façon remarquable à la vie de leurs étudiants, à leur établissement, à leur domaine d'étude et à nos communautés.

Au nom du jury de sélection de cette année, j'ai le plaisir de recommander que le Prix Lee-Lorch 2020 de l'ACPPU soit décerné à la professeure Isabel Desgagné-Penix du Département de chimie, biochimie et physique de l'Université du Québec à Trois-Rivières. (UQTR). Mme Desgagné-Penix s'est distinguée par un enseignement de grande qualité et par des recherches absolument novatrices et d'une grande pertinence sociale. Directrice du Laboratoire de recherche sur le métabolisme spécialisé végétal et titulaire de la chaire de recherche du Canada en métabolisme spécialisé végétal et de recherche en partenariat sur l'ingénierie métabolique des microalgues (IMMA), la candidate est devenue une autorité internationale dans ces domaines. Outre ses activités universitaires et scientifiques, elle se distingue par son engagement continu dans la communauté, en particulier en ce qui concerne le dialogue entre les communautés autochtones et non autochtones et, plus généralement, les questions d'équité, d'inclusion et de diversité.

La lettre de mise en candidature est jointe à la présente note pour examen par le Conseil.



Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA

Peter McInnis // St. Francis Xavier

Yalla Sangaré // Sainte-Anne

James Compton // Western Ontario

Marc Schroeder // Mount Royal

Robin Whitaker // Memorial

David Newhouse // Trent

Serge Jolicœur // Moncton

Laurence McFalls // Montréal

Alison Hearn // Western Ontario

Sue Blair // UNB

Sarika Bose // UBC

Tim Ribaric // Brock

Pat Armstrong // York

Momin Rahman // Trent





Université du Québec à Trois-Rivières  
Rectorat

06. (a) Doc 2 (2019-11)



Le 12 août 2019

Bureau du Directeur général  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université  
2705, promenade Queensview Drive  
Ottawa (Ontario) K2B 8K2

**Objet : Prix Lee-Lorch 2019 – Candidature de la professeure Isabel Desgagné-Penix**

Mesdames et Messieurs du comité de sélection,

À titre de recteur de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), je sou mets fièrement la candidature de madame Isabel Desgagné-Penix, professeure et chercheuse au sein de notre Département de chimie, biochimie et physique, pour le prix Lee-Lorch 2019 de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université.

À l'emploi de l'UQTR depuis 2013, la professeure Desgagné-Penix se distingue par un enseignement de très grande qualité et une activité de recherche résolument novatrice et d'une grande pertinence sociale. Directrice du Laboratoire de recherche sur le métabolisme spécialisé végétal et récemment titulaire de deux chaires de recherche, soit la Chaire de recherche du Canada sur le métabolisme spécialisé végétal et la Chaire de recherche en partenariat sur l'ingénierie métabolique des microalgues, la candidate est devenue dans ces domaines une référence internationale. En plus de ses activités académiques et scientifiques, elle se signale par son implication soutenue dans la collectivité, en particulier pour ce qui touche le dialogue entre les communautés autochtones et non autochtones et, plus largement, les questions relatives à l'équité, l'inclusion et la diversité.

La professeure Desgagné-Penix est membre de la Nation innue. Lorsqu'elle était enfant, elle a vu maintes fois les femmes de sa communauté concocter des remèdes à base de plantes – souvent par nécessité, l'argent manquant pour aller chez le médecin. Cette expérience a été un révélateur, l'étincelle allumant chez elle le goût des sciences. Pour cette microbiologiste experte du végétal, les mystères de la pharmacopée ancestrale sont devenus un objet de recherche grâce auquel il est possible de rapprocher les savoirs traditionnels et les connaissances scientifiques actuelles.

Après avoir travaillé comme superviseure de laboratoire en analyse biochimique, la candidate a décidé de pousser plus loin sa curiosité scientifique et d'entreprendre des études doctorales à l'Université du Texas à San Antonio auprès d'une spécialiste des plantes médicinales. Elle a par la suite réalisé un stage postdoctoral à l'Université de Calgary, où elle a obtenu en 2012 le Prix Edward R. McCauley pour l'excellence de sa recherche en génomique et en biochimie des produits naturels issus du pavot à opium et d'autres plantes capables de produire des alcaloïdes, molécules fortement recherchées pour leurs propriétés pharmacologiques.

#### *Enseignement et formation de la relève scientifique*

Pour la candidate, être professeure à l'université signifie accorder une place essentielle à la transmission du savoir. Elle s'investit à fond dans cette dimension du travail professoral, ne ménageant aucun effort pour bonifier son enseignement et le contenu de ses cours. La professeure Desgagné-Penix a pour ses étudiants et pour elle-même des exigences élevées. Elle varie les approches pédagogiques et fait appel à une panoplie de méthodes d'apprentissage et d'évaluation qui incitent au dépassement de soi – quiz-surprises, travaux variés, présentations orales, rapports de laboratoire, etc. Elle consacre beaucoup de temps à la création de manuels de laboratoire, ce qui témoigne de son engagement envers ses étudiants et ses collègues avec qui elle partage des cours – elle est souvent invitée à transmettre son expertise dans les séminaires de maîtrise et de doctorat. Depuis son arrivée au Département, la candidate reçoit invariablement d'excellentes évaluations de la part de ses étudiants.

La professeure Desgagné-Penix prend particulièrement à cœur la formation de la relève scientifique. À ses yeux, exercer le métier de professeur-chercheur consiste pour une bonne part à créer un appel d'air qui tire le talent vers le haut. Aussi invite-t-elle bon nombre d'étudiants du baccalauréat à joindre son équipe de recherche, où ils ont la chance d'apprendre sous la direction d'une chef d'équipe inspirante et capable de partager sa passion. À ce jour, 25 étudiants de premier cycle ont réalisé un stage dans son laboratoire de recherche, pour une moyenne de cinq stagiaires par année. Sans surprise, ces étudiants vont ensuite travailler avec la candidate aux cycles supérieurs, tentés par l'aventure de la recherche. Cette capacité à susciter des vocations et à retenir les meilleurs éléments est le signe d'une professeure qui se dévoue pour stimuler la réussite de ses étudiants et qui leur fournit l'occasion d'aller au bout de leurs possibilités.

Réunissant autour d'elle une pépinière de jeunes talents, elle s'emploie sans relâche à lancer la prochaine génération de chercheurs. L'UQTR compte actuellement 43 étudiants dans ses programmes de cycles supérieurs en biologie cellulaire et moléculaire, lesquels comptent 15 professeurs habilités à diriger. Près du quart de ces étudiants, c'est-à-dire quatre à la maîtrise et six au doctorat, travaillent sous la supervision de la professeure Desgagné-Penix. Ceux et celles qu'elle associe à ses travaux participent à une démarche scientifique rigoureuse qui les prépare aux exigences du métier de chercheur. Ils ont aussi la chance de s'initier aux modes de fonctionnement de la diffusion savante et de co-publier avec leur directrice dans des revues de niveau international. L'excellence engendrant l'excellence, la grande majorité d'entre eux reçoivent l'appui des principaux organismes de financement de la recherche. Ces cinq dernières années, les étudiants dirigés par la candidate ont récolté plus de 360 000 \$ en bourses.

#### *Une activité de recherche intense et fortement innovante*

En 2013, l'UQTR a vu dans la professeure Desgagné-Penix une jeune scientifique d'exception et lui a offert un tremplin afin qu'elle poursuive ses recherches de pointe sur les alcaloïdes, objet d'étude qui présente énormément de potentiel. Comme les plantes produisent peu de ces molécules, il y a en effet une forte demande pour une autre méthode de fabrication utilisant la biotechnologie. Pour la chercheuse, l'idéal serait de parvenir à incorporer les voies de synthèse naturelle des alcaloïdes dans une microalgue pour en faire une petite machine à médicaments. Ce serait là une avancée majeure, même si beaucoup reste à faire et à inventer, les connaissances sur le sujet étant encore embryonnaires.



La professeure Desgagné-Penix s'est sérieusement mise à la tâche, démontrant une productivité scientifique remarquable. Depuis son embauche, ses recherches ont donné lieu à 18 publications et à 66 communications lors de conférences et congrès. Outre le volume, il y a la qualité : ses travaux paraissent dans les revues les plus réputées et sont fréquemment cités (h-index de 9). En 2016, la société Elsevier lui a d'ailleurs décerné un *Certificate for Highly Cited Research* en reconnaissance de sa contribution au *Journal of Biotechnology*, où son article « *Transcriptome analysis based on next-generation sequencing of non-model plants producing specialized metabolites of biotechnological interest* » a connu un très fort impact. Ses publications avec des coauteurs de plusieurs pays montrent aussi les capacités de la candidate à bâtir un vaste réseau et à fédérer les apports de chercheurs internationaux.

Elle a aussi fait la preuve de son leadership scientifique. Elle a dans un premier temps mis sur pied le Laboratoire de recherche sur le métabolisme spécialisé végétal, qui réunit à présent 15 étudiants aux trois cycles d'études et quatre postdoctorants. La forte expertise développée ces dernières années lui ayant permis d'être reconnue au pays comme l'une des meilleures spécialistes de son domaine, elle a obtenu en 2019 la Chaire de recherche du Canada (niveau 2) sur le métabolisme spécialisé végétal (MSV), qui vise à élucider les sentiers métaboliques menant à la production d'alcaloïdes possédant de puissantes activités pharmacologiques. Quelques mois plus tard, elle a aussi obtenu la Chaire de recherche sur l'ingénierie métabolique des microalgues (IMMA). La programmation de cette chaire de recherche en partenariat sera axée sur le développement de microalgues génétiquement modifiées qui pourront produire, à des fins commerciales, des molécules thérapeutiques comme les cannabinoïdes.

Les travaux innovants et prometteurs de la professeure Desgagné-Penix reçoivent un appui substantiel des principaux bailleurs de fonds, qui lui ont accordé d'importantes subventions de recherche. Les projets scientifiques de la candidate ont déjà été soutenus à hauteur de 4,1 M\$, ce qui est considérable à ce stade de sa jeune carrière. À elle seule, la Chaire IMMA recevra plus de 2 M\$, financement assuré par un partenaire industriel (963 000 \$), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (525 000 \$) et l'organisme Mitacs (535 000 \$). La subvention Accélération de Mitacs, qui se traduira par une offre de 43 unités de stage, constitue le plus important financement de ce type jamais attribué à l'UQTR. Cette reconnaissance précoce témoigne du niveau d'excellence atteint par la candidate et du fort crédit dont bénéficient ses recherches auprès de la communauté scientifique.

La chercheuse se soucie en outre de fournir à ses équipes un environnement de recherche et des équipements de pointe qui stimulent fortement l'innovation. Dans la foulée de la Chaire de recherche du Canada MSV (600 000 \$), la demande présentée à la Fondation canadienne pour l'innovation lui a permis de récolter une subvention (300 000 \$) du Fonds des Leaders John-R.-Evans, montant grâce auquel elle a pu doter son laboratoire d'une infrastructure indispensable à ses recherches, en l'occurrence un système de chromatographie liquide couplé à un spectromètre de masse triple quadripolaire. Dans sa jeune carrière, la candidate a souvent fait l'acquisition, à même ses fonds de recherche, d'appareils de haute technologie qui dynamisent la vie scientifique de notre université, favorisent la réalisation de projets de recherche d'avant-garde et contribuent significativement à bonifier les conditions d'apprentissage pour les chercheurs de demain.

#### *Un apport déterminant à la collectivité*

La professeure Desgagné-Penix se distingue en outre par son engagement exemplaire en faveur du dialogue avec les Premières Nations et du respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). Dans la foulée de la Commission de vérité et réconciliation, les auteurs du rapport ont notamment recommandé qu'un travail de fond soit entrepris en vue de favoriser la prise en compte du fait et des enjeux autochtones dans les établissements d'enseignement supérieur. Les universités et les collèges du pays sont en effet invités à faire le nécessaire pour que soient réunies les conditions propices à un dialogue renouvelé fondé sur des rapports justes et durables entre les communautés autochtones et non autochtones. La candidate joue chez nous un rôle déterminant pour que les orientations et les politiques formulées en ce sens au cours des dernières années se traduisent à présent par des mesures tangibles.

C'est d'abord à elle qu'on doit la création du Groupe de recherche et initiatives autochtones (GRIA), qui réunit des membres de la communauté universitaire désireux de réfléchir ensemble et de s'engager dans des activités qui touchent l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité avec/par les Autochtones. La tenue de l'Expo-Sciences autochtone à l'UQTR en 2020, dont la professeure Desgagné-Penix préside le comité d'organisation, est très largement attribuable à l'existence du GRIA et à la volonté d'agir de ses membres. Récemment, la candidate a représenté fièrement notre université lors de l'événement « Fier de la culture », initiative qui, dans la foulée de la campagne lancée par Amnesty internationale Canada, vise à promouvoir les cultures et les langues autochtones. En 2017, elle avait aussi accepté d'être la porte-parole de l'UQTR lors du *Gender Summit* d'Amérique du Nord.

Très concernée par les questions relatives à l'avancement de la cause des Premiers Peuples, à la nécessité du dialogue intercommunautaire et à la place des femmes dans les sciences, la candidate siège à plusieurs comités, tables et autres lieux de concertation où elle peut partager et défendre ses convictions avec aplomb et rigueur. Ces derniers mois, la professeure Desgagné-Penix a accepté avec empressement l'invitation à joindre le Comité des réalités autochtones de l'UQTR. Depuis, elle aide activement ce comité institutionnel à identifier et mettre en œuvre des solutions pour que la programmation académique, l'effort de recherche, les pratiques organisationnelles et les choix de gouvernance de notre université reflètent la présence et encouragent la participation des Autochtones. Plus spécifiquement, les objectifs du comité sont de :

- Promouvoir l'inclusion et soutenir la réussite des étudiants autochtones ;
- Actualiser notre programmation académique et nos méthodes d'enseignement ;
- Mettre en lumière des activités de recherche qui font appel aux membres des communautés autochtones, traitent des enjeux qui les concernent et intègrent les savoirs traditionnels ;
- Favoriser le dialogue, la compréhension mutuelle et les échanges entre les cultures.

La candidate a aussi spontanément accepté de coprésider le comité institutionnel sur l'ÉDI, institué pour se conformer aux exigences du Secrétariat des Chaires de recherche du Canada, prendre en compte les orientations du nouveau programme fédéral Dimensions et mieux soutenir les initiatives mises de l'avant par des membres de la communauté universitaire en matière d'ÉDI. Ce comité a pour mandat de se prononcer sur les questions relatives à l'ÉDI et de formuler des recommandations en ce sens à la direction de l'UQTR. Il s'assure qu'une place de choix soit faite aux groupes minorisés comme les personnes autochtones, en situation de handicap, LGBTQ2+ ou racisées, premières concernées par ces enjeux.



En matière d'égalité et d'intégration, la candidate ne se contente pas d'écouter, de prendre acte et de recommander. Elle agit concrètement et s'assure de prêcher par l'exemple. Le plus bel exemple, justement, se trouve dans l'équipe d'étudiants qu'elle encadre et qui graduent sous sa direction. À ce jour, la professeure Desgagné-Penix a contribué à la formation de 52 PHQ – personnel hautement qualifié. Ce qu'il y a de plus significatif dans cette statistique, c'est que plus des trois quarts de ces diplômés (77 %) sont des femmes et/ou des personnes issues des minorités visibles formées en sciences naturelles et génie. Pareil taux est bien supérieur aux quelque 20 % de femmes qui constituent présentement la main-d'œuvre dans les domaines de la science et de la technologie. (À ce sujet, permettez une suggestion de balado auquel participe la candidate : <https://www.quebecscience.qc.ca/balados/20-pourcent/>)

\*\*\*\*\*

Les attentes étaient élevées lorsque la professeure Desgagné-Penix s'est greffée à l'UQTR. Depuis, elles ont toutes été dépassées. Production, innovation, leadership, impact, rayonnement : elle se signale sur tous les plans. Pareille réussite impressionne, mais ne doit pas surprendre, dans la mesure où la candidate a confirmé son talent à chacune des étapes de son parcours universitaire, incluant ses années étudiantes.

De fait, elle excelle dans toutes les dimensions de son travail professoral. Côté enseignement, ses qualités pédagogiques sont systématiquement saluées par les étudiants, qui témoignent de sa faculté à créer un environnement intellectuel éminemment favorable qui stimule leur réussite et, bien souvent, détermine leur vocation scientifique. Bien qu'elle soit encore au seuil de sa carrière, elle a nettement démontré sa capacité à maintenir une très forte intensité de recherche, à obtenir du financement comme chercheuse principale et à tisser des collaborations scientifiques auxquelles prennent part des collègues de plusieurs pays. Le fait que bon nombre d'étudiants des cycles supérieurs viennent de l'étranger pour travailler sous sa direction est du reste un autre signe de sa notoriété à l'international. En outre, elle rend de fiers services à la société canadienne et québécoise en faisant activement la promotion du dialogue intercommunautaire, de la participation des femmes dans le domaine scientifique et du respect des minorités.

L'Université du Québec à Trois-Rivières est donc très fière de soumettre la candidature de la professeure Isabel Desgagné-Penix au Prix Lee-Lorch, que notre communauté universitaire soutient avec la conviction qu'elle est digne d'un tel honneur et serait une ambassadrice de premier ordre pour l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université.

Je vous prie de recevoir, Mesdames, Messieurs, mes salutations cordiales et distinguées.

Le recteur,



Daniel McMahon, FCPA, FCA

# Note

## Objet : Candidature recommandée au Prix Sarah-Shorten

**Date :** Le 4 septembre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditrices :** Pat Armstrong et Momin Rahman, coprésidents

Le Comité de l'équité de l'ACPPU est heureux de recommander la candidature d'Amanda Bittner au Prix Sarah-Shorten.

Professeure au Département de science politique de l'Université Memorial, Amanda Bittner n'a cessé de mettre à profit ses activités d'enseignement, de recherche et de service pour faire avancer les femmes au sein de la communauté universitaire, dans la collectivité et à l'échelle du Canada.

À l'Université Memorial, M<sup>me</sup> Bittner a établi des structures et contribué à institutionnaliser des systèmes qui soutiennent la progression des femmes dans les établissements d'enseignement, qu'elles soient étudiantes ou professeures. Elle a été l'instigatrice d'espaces de mentorat inclusifs où les femmes peuvent enfin ressentir un sentiment d'appartenance et être appuyées dans leur cheminement de carrière.

Par son engagement au sein de la collectivité, Amanda Bittner fait figure de meneuse enthousiaste et exceptionnelle, et constitue un « modèle d'universitaire engagé ». Elle fait fond sur ses recherches pour influencer le discours public et les politiques pour l'avancement des femmes, et oriente ses activités de service vers les organismes locaux de soutien aux femmes et aux familles.

Les recherches d'Amanda Bittner sur le genre et la politique ont été reconnues dans le monde entier. En 2017, la professeure et chercheuse a reçu le prix du recteur de l'Université Memorial pour des réalisations exceptionnelles en recherche.

De nombreuses lettres de recommandation soulignent l'engagement et le leadership de M<sup>me</sup> Bittner. Le Comité de l'équité de l'ACPPU est fier de soumettre la candidature de cette universitaire à ce prix.



## Note

### Objet : Recommandation des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU au Prix pour services émérites

**Date :** Le 31 octobre 2019

**Destinataire :** Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** Tim Ribaric, président du conseil

Le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites a été créé en 1994 afin de reconnaître les contributions exceptionnelles des bibliothécaires et des archivistes académiques et d'autres membres du personnel universitaire et collégial à l'amélioration de la situation ou des conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes des universités et des collèges canadiens. Le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU est heureux de recommander au conseil de décerner ce prix à Christopher Dennis de l'Université Memorial de Terre-Neuve.

M. Dennis a commencé à travailler à la bibliothèque de l'Université Memorial en 1985. Au cours des 34 dernières années, son dévouement à l'amélioration de la situation des bibliothécaires et des archivistes, ainsi que des professeures et professeurs à l'Université Memorial et à l'échelle nationale s'est avéré exemplaire. De 1996 à 2004, M. Dennis a siégé au Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, dont quatre années pendant lesquelles il a été président du comité et membre du comité de direction de l'ACPPU. Bien qu'il ait pris sa retraite de l'UMTN en 2016, M. Dennis poursuit son engagement à l'égard de la MUNFA et œuvre au sein de l'association – récemment, il a été président du Comité triennal d'examen des griefs et de la liberté universitaire de la MUNFA. Cela fait suite à plus d'une douzaine d'années de participation active au sein du comité de direction de l'association des professeurs, d'une façon ou d'une autre, notamment à titre de premier président bibliothécaire de l'association des professeurs, de 1994-1996.

Le mandat de Chris à la présidence de la MUNFA a coïncidé à une ronde de négociation particulièrement pénible avec l'employeur en 1995. Des lettres de soutien pour sa mise en candidature au prix de l'ACPPU témoignent élogieusement de son leadership au cours de cette période et de sa capacité d'unir les membres avec succès. C'est aussi pendant cette période que Chris a poussé l'une des membres de la MUNFA à devenir négociatrice en chef de l'unité, la première femme, ou l'une des premières, à être négociatrice en chef dans une université canadienne à cette époque. Cela, pour reprendre les mots d'une lettre d'appui, en dit long sur le

soutien de Chris aux initiatives d'équité, non seulement par l'entremise du syndicat, mais aussi au sein de l'organisation.

Dans le cadre de son travail de militant syndical, Chris a fait progresser la cause des bibliothécaires et des archivistes de l'UMTN et a encouragé la solidarité entre tous les membres du personnel académique. Ses contributions ont eu une influence durable sur ses collègues, et ses réalisations se reflètent dans les nombreuses lettres d'appui jointes à sa mise en candidature. Sa longue liste d'engagements au sein du mouvement syndical sur les campus canadiens, tout au long de sa carrière, démontre qu'il est un lauréat extrêmement méritant du Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites de l'ACPPU.

# Karl Bélanger

Conseiller politique  
ACPPU



Président de Traxxion Stratégies, Karl Bélanger a près de 20 ans d'expérience sur la colline du Parlement à Ottawa. Au cours de sa carrière politique, Karl a servi quatre chefs successifs du NPD, notamment à titre d'attaché de presse principal pour Jack Layton et de secrétaire principal pour Thomas Mulcair.

Après avoir complété son mandat de directeur national du NPD en 2016, Karl s'est retiré de la politique active pour devenir consultant en communications stratégiques et relations publiques. En tant qu'analyste politique. Il apparaît régulièrement aux Mordus de politique à RDI ainsi qu'à l'émission Power Play de CTV News Channel, en plus de collaborer avec le réseau Cogéco et plusieurs autres stations de radio. Il publie également une chronique sur Loonie Politics et contribue à L'Actualité.

Karl est également président de la Fondation Douglas-Coldwell, un organisme sans but lucratif dont le mandat est de promouvoir l'éducation et la recherche sur la social-démocratie au Canada.

# Rachel Curran

Associée principale  
Harper & Associates Ltd.



Rachel Curran est avocate de formation et possède près de quinze années d'expérience en affaires publiques, dont une vaste expérience en stratégie et politiques auprès du premier ministre du Canada et de membres des cabinets fédéral et provinciaux.

En tant que directrice des politiques du premier ministre, elle a participé étroitement aux affaires gouvernementales. Elle a été chargée d'établir et de mettre en œuvre le programme d'action du gouvernement durant un mandat de quatre ans, et a supervisé toutes les grandes initiatives gouvernementales, y compris la préparation du budget fédéral annuel.

Sur la scène provinciale, elle a assumé les fonctions de chef de cabinet et de conseillère de deux ministres de premier plan, les conseillant dans un vaste éventail d'enjeux politiques et législatifs liés à la santé publique.

Rachel travaille actuellement à titre d'associée principale chez Harper & Associates Ltd., un cabinet d'experts-conseils international dirigé par l'ex-premier ministre Harper. Elle est aussi chargée de cours au Programme de management politique Riddell de l'Université Carleton. Elle agit souvent à titre de panéliste et de commentatrice à la CBC, et contribue périodiquement au magazine *Options politiques* de l'Institut de recherche en politiques publiques.



# Greg MacEachern

## Vice-président principal Proof Stratégies



Greg travaille dans le secteur privé à titre d'expert-conseil en matière gouvernementale sur les scènes fédérale, provinciale, territoriale et municipale depuis plus de dix ans. Il est à la tête du service des relations gouvernementales chez Proof Stratégies depuis 2011.

Diplômé de l'Université Saint-Francis- Xavier, Greg a amorcé sa carrière professionnelle en tant que chercheur au sein du caucus du premier ministre de la Nouvelle-Écosse, John Savage. Il a depuis travaillé au sein de tous les ordres de gouvernement, notamment comme conseiller ministériel principal tant à l'échelle provinciale que fédérale.

Greg a aussi occupé les postes de directeur des communications du président du Conseil du Trésor et de responsable des relations avec les médias pour le premier ministre Paul Martin. Dans l'exercice de ses fonctions au sein du gouvernement et durant les campagnes électorales, Greg a établi de solides relations avec les médias nationaux, régionaux et économiques au Canada, ainsi qu'avec la tribune de la presse parlementaire à Ottawa.

Sur la scène médiatique, Greg est commentateur politique hebdomadaire à l'émission *Power Play* sur CTV, et contributeur pour les baladodiffusions du *Huffington Post* et pour divers médias. *The Hill Times* l'a nommé sur sa liste des 25 employés de la Colline du Parlement les plus importants en 2007 et en 2008, et à plusieurs reprises sur sa liste des 100 lobbyistes les plus influents au Canada, notamment en 2018.

## Linda Silas

### Panéliste



ce qu'elle fait.

Depuis 2003, Linda Silas est présidente de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII), qui compte 200 000 membres. En tant que leader dynamique et charismatique de la plus importante organisation d'infirmières et d'infirmiers au Canada, Linda est reconnue comme la principale porte-parole des infirmières et infirmiers au Canada.

Linda a perfectionné ses compétences en tant que dirigeante syndicale à l'échelle locale, provinciale, nationale et internationale au cours des deux dernières décennies. Linda a commencé comme militante syndicale à plein temps en tant que mère célibataire d'un fils de 13 mois, ce qui lui a donné un caractère très distinctif. Linda a acquis la réputation de prêter une oreille attentive et de se concentrer et de chercher des solutions dans tout

Linda se fait la championne active d'une meilleure compréhension des déterminants sociaux de la santé et des politiques clés qui amélioreront l'équité socioéconomique, dont un programme national d'assurance-médicaments et la justice pour les communautés autochtones.

Linda a été présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) pendant 10 ans. Linda est diplômée de l'Université de Moncton, où elle a obtenu un baccalauréat en sciences infirmières et a pratiqué en soins intensifs, en urgence et en accouchement.

Linda croit que les soins de santé, tout comme l'éducation et le travail décent, sont un droit de la personne. Elle incarne la devise de la FCSII « *Where knowledge meets know-how* » (Là où le savoir va de pair avec le savoir-faire).



## Larry Brown

### Panéliste



Diplômé en sciences politiques et en droit, Larry Brown est président de l'un des plus importants syndicats du Canada, le Syndicat national des employés et employés généraux du secteur public (SNEGSP). Larry bénéficie d'une vaste expérience sur laquelle se fonder, ayant passé plus de trois décennies à perfectionner ses compétences dans les domaines du gouvernement, de l'administration publique, des relations de travail, de l'enseignement et des questions juridiques.

Né dans le sud de la Saskatchewan et ayant grandi dans une ferme de cette région, M. Brown a commencé à s'intéresser aux questions sociales à l'Université de la Saskatchewan, où il a été secrétaire du syndicat étudiant et président de la Saskatchewan Federation of Students.

Pendant son stage au sein d'un cabinet d'avocats de la Saskatchewan, M. Brown a été embauché par le ministère provincial du Travail à titre de secrétaire général du Groupe de travail sur les accidents du travail. Par la suite, il est devenu adjoint de direction du sous-ministre du Travail. Dans ce rôle, il a rédigé un projet de loi établissant un précédent, qui donnait aux travailleuses et travailleurs le droit de refuser un travail dangereux.

Le rôle de Larry au sein du mouvement s'est poursuivi, et il est devenu chef de la direction de la Saskatchewan Government Employees Association, maintenant appelée SGEU.

En 1986, il a été élu secrétaire-trésorier du SNEGSP. En 2016, Larry a été élu président du syndical national.

Larry est également président du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) et est actif sur la scène internationale au nom du SNEGSP et de ses éléments à l'Internationale des services publics (ISP).

Il a beaucoup écrit et fait des présentations sur les finances publiques, les questions de dette et de déficit, les changements dans le financement fédéral-provincial, la restructuration du secteur public et les changements qui en ont découlé dans les structures économiques et politiques du Canada au cours de la dernière décennie.

# Larry Savage

## Panéliste



Larry Savage enseigne au Département d'études du travail à l'Université Brock. Ses principaux domaines d'enseignement et de recherche sont la négociation collective, les stratégies syndicales et les politiques du travail. Le Pr Savage défend aussi la cause du corps professoral, ayant occupé divers postes au sein de l'association du personnel académique de l'Université Brock, notamment négociateur en chef en 2017. Il a fait partie du conseil de direction de l'Ontario Federation of Labour.

Larry Savage a publié six livres sur le mouvement syndical au Canada, dont le dernier est *Labour Under Attack: Anti-Unionism in Canada* (2018), codirigé avec la Pr Stephanie Ross. Les deux professeurs ont reçu une subvention Savoir du CRSH pour explorer ensemble la relation entre les structures de négociation et les résultats des négociations dans le cas du personnel académique contractuel.

# Lai Suat Yan

Vice-présidente  
Malaysian Academic Movement  
(Mouvement universitaire malaisien)



Madame Lai Suat Yan est coordonnatrice et chargée d'enseignement du programme des études du genre, à la Faculté des arts et des sciences sociales de l'Université de Malaya. À l'heure actuelle, elle est vice-présidente du mouvement universitaire malaisien (GERAK) et vice-présidente de l'association des professeurs de l'Université de Malaya (PKAUM). En tant que défenseuse des réformes dans les établissements d'enseignement supérieur, elle a fait campagne pour la liberté universitaire et pour un campus exempt de harcèlement sexuel. Elle a publié ou fait des présentations sur le sujet de la liberté universitaire, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Elle fait également partie du comité œuvrant à l'élaboration de la loi sur le harcèlement sexuel pour le ministère des Femmes, de la Famille et du Développement économique en Malaisie et a participé, à la fois comme présidente et experte, à un panel chargé d'une

enquête sur des cas de harcèlement sexuel à l'Université de Malaya. L'*Association of Women Lawyers* (l'Association des avocates), la *Malaysian Human Rights Commission* (Commission des droits de la personne de la Malaisie), et la *Women's Aid Organization* (Organisation d'aide pour les femmes) l'ont mandatée en tant que consultante principale pour le projet de recherche sur l'égalité ou les inégalités entre les sexes dans la profession juridique à Kuala Lumpur et à Selangor en 2013.

# Janne Gleerup

## Dansk Magisterforening (Danemark)



Membre du Conseil d'administration national de l'Association danoise des titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat, DM. Vice-présidente, secteur des professeurs d'université, et représentante internationale.

Professeure agrégée et chercheuse dans le domaine de la vie professionnelle à l'Université Roskilde au Danemark.

Département : Les gens et la technologie.

DM est un syndicat non seulement pour le personnel universitaire, mais aussi pour les titulaires d'une maîtrise et d'un doctorat qui sont employés dans d'autres secteurs du marché du travail danois. Dans le secteur universitaire, nous travaillons actuellement à améliorer le financement public, ainsi qu'à réduire la marchandisation et l'emploi précaire. En outre, nous nous concentrons sur la défense de la liberté universitaire, qui subit des attaques directes et indirectes.

Sur le plan professionnel, je fais des recherches dans le domaine des études du marché du travail et des changements dans le système scandinave de négociation collective. Je me concentre également sur des thèmes qualitatifs de la vie professionnelle, tels que la participation des employés, les conditions de l'identité professionnelle, le sens du travail et les stratégies visant à améliorer l'environnement de travail.

# Jens Vraa-Jensen

## Dansk Magisterforening (Danemark)



Jens Vraa-Jensen est conseiller international chez Dansk Magisterforening (DM) au Danemark, où il travaille pour la section des enseignants universitaires. Il a présidé le Comité permanent de l'enseignement supérieur et de la recherche (HERSC) de l'ETUCE (région de l'Europe de l'Internationale de l'Éducation) entre 2007 et 2017 et en est maintenant membre. Il a représenté l'IE/ETUCE dans des groupes de travail de la Commission européenne et du GSCB (Groupe de suivi et conseil de Bologne) et dans plusieurs de ses groupes de travail. Il est observateur de l'IE au sein du Comité directeur pour les politiques et pratiques éducatives du Conseil de l'Europe.

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Venezuela

#### **OPSEU / CUFA-BC :**

**ATTENDU QUE** le Vénézuéla est actuellement secoué par une crise économique et constitutionnelle dans laquelle les forces de l'opposition tentent de renverser le gouvernement démocratiquement élu de Nicolas Maduro;

**ATTENDU QUE** les États-Unis et leurs alliés ont depuis longtemps comme politique de défaire les régimes de dirigeants démocratiquement élus du Vénézuéla, ce qu'illustre notamment leur soutien à une tentative de coup d'État contre le président Hugo Chavez en 2002 et à la tentative de coup d'État contre le président en exercice Nicolas Maduro;

**ATTENDU QUE**, depuis 2017, le gouvernement canadien a imposé plusieurs séries de sanctions contre Nicolas Maduro et d'autres membres de son gouvernement, et que le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a qualifié ces sanctions de violations flagrantes des règles les plus fondamentales du droit international;

**ATTENDU QUE** des représentants des gouvernements canadien et américain ont indiqué que leur soutien à un changement de régime était motivé par le désir d'un accès élargi aux ressources pétrolières vénézuéliennes;

**ATTENDU QUE**, depuis 2017, le Canada est un acteur de premier plan dans le Groupe de Lima, qui réunit des pays de l'Amérique latine hostiles au gouvernement démocratiquement élu du Vénézuéla et partisans de son renversement;

**ATTENDU QUE** dans des lettres ouvertes, 70 universitaires et spécialistes de l'Amérique latine en vue aux États-Unis, ainsi que 50 ONG et organismes de défense des droits de la personne internationaux réputés, ont exhorté les États-Unis, le Canada et leurs alliés à mettre fin aux actes hostiles contre le gouvernement démocratiquement élu du Vénézuéla;

**ATTENDU QUE** les règles du droit international, la souveraineté des États et le maintien du processus démocratique sont les fondements mêmes des droits de la personne;

**ATTENDU QUE** l'ACPPU exprime depuis longtemps son soutien aux droits de la personne dans le monde entier;

**ET ATTENDU QU'**une culture d'éducation postsecondaire critique et de liberté académique au Vénézuéla dépend de la protection des droits de la personne et du processus démocratique dans ce pays;

**IL EST RÉSOLU QUE** L'ACPPU publie une déclaration pour :

- blâmer le gouvernement canadien de soutenir un changement de régime illégal au Vénézuéla;
- réclamer le retrait immédiat du Canada du Groupe de Lima;
- demander la fin immédiate des sanctions illégales imposées au Vénézuéla par le gouvernement canadien;

- 
- appeler le Canada à user de son influence pour chercher une solution pacifique à la crise vénézuélienne qui est conforme aux règles du droit international et respecte les processus démocratique et constitutionnel intérieurs du Venezuela.

**ADOPTÉE**





Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeurs et professeurs d'université



Le 27 mai 2019

**PAR COURRIEL:** [Hon.chrystia.freeland@canada.ca](mailto:Hon.chrystia.freeland@canada.ca)

L'honorable Chrystia Freeland, C.P., Députée  
Ministre des Affaires étrangères  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0A6

Madame la Ministre,

L'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU), qui représente plus de 72 000 professeurs, membres du personnel académique et autres employés de plus de 120 universités et collèges du Canada, se rallie en solidarité au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et autres organisations syndicales nationales et provinciales pour dénoncer l'appui du Canada en faveur d'un changement de régime illégal au Venezuela.

Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (CDH) a condamné les sanctions imposées par le Canada depuis 2017 comme « violations flagrantes des règles les plus fondamentales du droit international ».

Dans une lettre signée par plus de 70 universitaires et experts et par 50 ONG internationales et organisations de défense des droits de la personne, l'administration américaine a été appelée à « cesser de s'ingérer dans la politique intérieure du Venezuela ». Elle a souligné les points suivants:

*En réalité, malgré l'hyperinflation, les pénuries et une profonde dépression économique, le Venezuela reste un pays politiquement polarisé. Les États-Unis et leurs alliés doivent cesser d'encourager la violence en faisant pression pour un changement de régime violent et extrajudiciaire. Si l'administration Trump et ses alliés poursuivent leur conduite inconsidérée au Venezuela, le résultat le plus probable sera l'effusion de sang, le chaos et l'instabilité.*

*Dans l'intérêt du peuple vénézuélien, de la région et par respect du principe de souveraineté nationale, ces acteurs internationaux devraient plutôt soutenir les négociations entre le gouvernement vénézuélien et ses opposants qui permettront au pays de sortir enfin de sa crise politique et économique.<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> Lettre ouverte aux États-Unis: Cessez de vous ingérer dans la politique nationale du Venezuela», 24 janvier 2019, Common Dreams (<https://www.commondreams.org/views/2019/01/24/open-letter-united-states-stop-interfering-venezuelas-internal-politics>)



Pour les mêmes raisons, l'ACPPU demande au gouvernement du Canada de cesser ses efforts en faveur d'un changement de régime illégal au Venezuela, de se retirer du groupe de Lima et de respecter la Charte de l'OEA.

L'ACPPU demande également au gouvernement canadien de lever les sanctions économiques contre les individus et la population du Venezuela. Le Canada devrait plutôt se servir de son influence pour chercher une solution pacifique à la crise du Venezuela, qui maintient la primauté du droit international et respecte les processus démocratiques et constitutionnels autochtones du Venezuela.

Depuis longtemps, l'ACPPU a manifesté son engagement à défendre le droit international en matière des droits de la personne dans le cadre de la promotion de la liberté académique et des processus démocratiques. Demander au gouvernement canadien de respecter les processus démocratiques et les droits de la personne au Venezuela et dans la région s'inscrit dans cette tradition.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'David Robinson', with a long horizontal stroke extending to the right.

David Robinson  
Directeur général

cc : Le très honorable Justin Trudeau, Premier ministre ([pm@pm.gc.ca](mailto:pm@pm.gc.ca))

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Loi sur l'Université Memorial

#### **MEMORIAL/NIPISSING :**

**ATTENDU QUE** la Memorial University Act (loi sur l'Université Memorial) investit le conseil d'administration de l'Université de pouvoirs aux fins de la gestion, de l'administration et du contrôle des biens, des revenus, des activités et des affaires de l'Université;

**ATTENDU QUE** la composition du conseil d'administration de l'Université Memorial de Terre-Neuve traduit une surreprésentation de personnes issues du secteur privé;

**ATTENDU QU'**aux termes de la *Memorial University Act*, il est formellement interdit aux membres du personnel académique d'être nommés ou élus au conseil d'administration;

**ET ATTENDU QUE** le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a mis sur pied un comité chargé de se pencher sur l'éducation postsecondaire dans la province, et notamment sur l'autonomie institutionnelle et la structure de gouvernance de l'Université Memorial;

**IL EST DONC RÉSOLU QUE**, dans une lettre ouverte adressée au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et au conseil d'administration de l'Université Memorial, l'ACPPU dénonce la structure de gouvernance actuelle de l'Université et recommande des modifications aux pratiques de gouvernance qui sont conformes aux valeurs de l'éducation postsecondaire publique et aux pratiques exemplaires qu'elle a établies en matière de gouvernance collégiale.

**ADOPTÉE**



Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université



Le 24 mai 2019

**PAR COURRIEL:** [premier@gov.nl.ca](mailto:premier@gov.nl.ca)

Premier Dwight Ball  
Premier ministre de Terre-Neuve et du Labrador  
Bureau du premier ministre  
Édifice de la Confédération, édifice de l'Est  
C.P. 8700  
St. John's (TNL)  
A1B 4J6

Monsieur le Premier Ministre,

Au nom de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), j'aimerais tout d'abord vous féliciter pour votre réélection au poste de premier ministre de Terre-Neuve-et-Labrador.

Lors de la réunion du conseil de l'ACPPU qui a eu lieu du 2 au 5 mai 2019, les délégués représentant plus de 72 000 professeurs et autres membres du personnel académique d'universités et de collèges du pays ont adopté à l'unanimité une motion demandant au gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador de modifier la charte d'université *Memorial University Act* afin de permettre la représentation du personnel enseignant à son conseil d'administration.

Memorial est la seule université au Canada à ne pas autoriser les professeurs à siéger à son conseil d'administration. Pour s'aligner sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance collégiale, le conseil d'administration doit refléter la diversité de la communauté et inclure des représentants de l'administration, du personnel enseignant, des anciens élèves, du personnel non enseignant et des étudiants. Pour prendre les bonnes décisions, les bonnes personnes doivent être impliquées. Lorsque les professeurs participent à la gouvernance, la qualité de l'enseignement et des normes académiques élevées sont protégées.

Comme l'indique le mandat du comité d'examen de l'éducation postsecondaire dans la province, le secteur est confronté à un certain nombre de défis. Une modification de la charte d'université *Memorial University Act* afin de permettre la nomination ou l'élection d'un représentant du personnel enseignant au conseil d'administration est une étape cruciale. Grâce à ce changement, l'Université Memorial sera mieux en mesure de définir et de concrétiser la vision d'une « éducation

efficace, durable, responsable, accessible, de haute qualité, contribuant à la création et au transfert de connaissances et à la préparation des étudiants de niveau postsecondaire à leur avenir personnel et professionnel. »

Cordialement,



David Robinson  
Directeur général

/mmp

Cc Alison Coffin, cheffe du Nouveau Parti démocratique de Terre-Neuve et du Labrador  
(info@nl.ndp.ca)  
Ches Crosbie, chef du Parti progressiste-conservateur de Terre-Neuve-et-Labrador  
(ches@chescrosbie.ca)  
Robin Whitaker, présidente, Association des professeures et professeurs de l'Université  
Memorial (munfa.pres@mun.ca)  
Conseil d'administration de l'Université Memorial (gcollins@mun.ca ; tinas@mun.ca)

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### **Recrutement et nomination d'administrateurs académiques**

#### **MEMORIAL/MANITOBA :**

**ATTENDU QUE** la nomination d'administrateurs universitaires devrait être le résultat d'un processus ouvert et transparent, qui prévoit une participation concrète des membres du personnel académique et des représentants de leur association;

**ET ATTENDU QU'**en vertu des principes de la gouvernance collégiale, ces nominations devraient être faites suivant la recommandation des comités de recrutement, qui devraient être composés en grande partie de représentants du personnel académique ainsi que du corps étudiant et du personnel de soutien;

**IL EST DONC RÉSOLU QUE** l'ACPPU mène une enquête sur l'étendue du recours, aux fins du recrutement d'administrateurs universitaires, à des chercheurs de têtes ou à des cabinets de recrutement de cadres et sur leurs pratiques, qu'elle réfléchisse aux répercussions de ce recours sur la gouvernance collégiale et qu'elle fournisse des conseils et des orientations sur les réactions possibles du personnel académique.

**ADOPTÉE**

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Analyse comparative des bibliothécaires et des archivistes

#### **BRITISH COLUMBIA/TORONTO :**

**ATTENDU QUE** l'on observe une tendance de plus en plus répandue au sein des universités canadiennes d'évaluer les activités professionnelles des membres du personnel académique, notamment des bibliothécaires et des archivistes, au moyen d'un programme commercial d'évaluation comparative susceptible d'avoir un impact sur les conditions d'emploi de ces membres;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU publie une déclaration dans laquelle elle dénonce l'utilisation d'outils et de programmes d'évaluation comparative pour évaluer le travail des professeurs, des bibliothécaires ou des archivistes;

**IL EST AUSSI RÉSOLU QUE** le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU constitue un sous-comité chargé de rédiger un énoncé de principes permettant aux associations de personnel académique de protéger leurs membres contre l'utilisation des informations générées par ces programmes dans les négociations de la charge de travail, des politiques et de la rémunération, dans la réorganisation du milieu de travail et dans la détermination des conditions d'emploi, ainsi que d'examiner les enjeux que présentent ces outils au titre de la confidentialité des données recueillies.

**ADOPTÉE**

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Nouveau-Brunswick

#### **ST. THOMAS / MONCTON :**

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU dénonce la décision du gouvernement du Nouveau-Brunswick de s'attaquer à son Programme des droits de scolarité gratuits et à son Programme d'allègement des droits de scolarité pour la classe moyenne, au mépris de toutes les preuves de leur efficacité pour élargir l'accès à l'éducation postsecondaire et des conséquences dévastatrices des changements sur les étudiants marginalisés et les plus vulnérables de la province – particulièrement les étudiants francophones et autochtones.

**ADOPTÉE**



Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Le 30 mai 2019

**PAR COURRIEL :** [Trevor.Holder@gnb.ca](mailto:Trevor.Holder@gnb.ca)

L'honorable Trevor Holder  
Ministre de l'Éducation postsecondaire,  
de la Formation et du Travail  
Gouvernement du Nouveau-Brunswick  
Complexe Chestnut  
C. P. 6000  
Fredericton, NB  
E3B 5H1

Monsieur le Ministre,

Au nom des 72 000 membres du personnel académique représentés par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), nous souhaitons par la présente exprimer notre vive opposition à la décision de votre gouvernement d'annuler le Programme de droits de scolarité gratuits et le Programme d'allègement des droits de scolarité pour la classe moyenne et de les remplacer par le Programme de bourses renouvelées pour frais de scolarité, ainsi qu'à votre décision d'éliminer complètement la Prestation pour l'achèvement des études dans le délai prévu.

Vos mesures régressives restreindront l'accès aux programmes d'études postsecondaires et auront des conséquences dévastatrices pour les familles à faible revenu, les communautés francophones, les Autochtones et les personnes résidant dans les régions rurales ou économiquement défavorisées. Alors que le Programme de droits de scolarité gratuits et le Programme d'allègement des droits de scolarité pour la classe moyenne allouaient une aide financière pouvant atteindre 10 000 \$ aux étudiants universitaires et 5 000 \$ aux étudiants collégiaux, le Programme de bourses renouvelées pour frais de scolarité est plafonné à 3 000 \$ et à 1 500 \$ respectivement.

De plus, nous dénonçons votre décision d'étendre le Programme de bourses renouvelées pour frais de scolarité aux étudiants qui fréquentent des établissements postsecondaires privés, lesquels ne répondent pas aux mêmes normes élevées de qualité et de responsabilité que les établissements publics. Investir dans une éducation postsecondaire de haute qualité et financée par les fonds publics conduit à une société plus équitable et à une économie plus forte.

L'élimination de la Prestation pour l'achèvement des études dans le délai prévu entraînera à coup sûr une augmentation du niveau d'endettement des étudiants. Une telle décision, émanant d'une province confrontée à une migration de sortie et à une faible croissance économique, est particulièrement malavisée qui est loin d'avoir été éclairée par des données probantes. En fait, il



---

30 mai 2019

est démontré que la réintroduction des crédits d'impôt pour études ne profitera qu'aux ménages à revenu élevé.

L'ACPPU vous demande instamment d'annuler ces décisions régressives de politique générale et de financement et vous invite à réaliser les investissements nécessaires et durables afin de soutenir les établissements postsecondaires publics de haute qualité pour le bienfait de l'ensemble de la population du Nouveau-Brunswick.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération respectueuse.

La présidente,

A handwritten signature in blue ink that reads "Brenda Austin-Smith".

Brenda Austin-Smith

Le directeur général,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "David Robinson", with a long horizontal stroke extending to the right.

David Robinson

/ch

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Ontario

#### **YORK/NIPISSING :**

**IL EST RÉSOLU QUE** le Conseil de l'ACPPU dénonce l'orientation des récentes propositions de politiques et initiatives touchant le secteur universitaire qu'a mises de l'avant le gouvernement de l'Ontario, lesquelles sont énoncées ci-dessous, pour le motif qu'elles nuisent aux intérêts du corps professoral et des étudiants et compromettent la viabilité des universités ontariennes. Le gouvernement Ford a déjà : 1) supprimé les subventions du RAFO pour les étudiants les plus défavorisés de la province; 2) réduit sensiblement les revenus de fonctionnement des universités en ne compensant pas la diminution de 10 % des frais de scolarité par des fonds supplémentaires; et 3) manifesté son désintérêt à l'égard du renouvellement des effectifs professoraux à temps plein. Il propose maintenant : 4) de lier 60 % du financement des universités à des indicateurs de performance; et 5) de prendre des mesures pour soumettre les conventions collectives à l'approbation du Conseil du Trésor, ce qui affaiblirait l'autonomie des administrations et des associations de personnel académique des universités dans le processus de négociation collective.

**ADOPTÉE**



Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Le 7 juin 2019

**PAR COURRIEL:** [premier@ontario.ca](mailto:premier@ontario.ca)

L'honorable Doug Ford, député provincial  
Premier ministre de l'Ontario  
Cabinet du premier ministre  
Salle 281  
Édifice législatif, Queen's Park  
Toronto (ONTARIO)  
M7A 1A1

Monsieur le Premier Ministre,

Au nom de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), qui représente plus de 72 000 membres du personnel collégial et universitaire dans l'ensemble du pays, nous vous écrivons pour signifier notre forte opposition aux politiques récentes de votre gouvernement concernant l'éducation postsecondaire.

L'éducation postsecondaire est essentielle en vue de fournir à la population étudiante la formation et les aptitudes dont elle a besoin, et d'assurer une société saine et engagée. Les compressions imposées par votre gouvernement aux établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario entraveront gravement leur fonctionnement et leur capacité d'offrir un enseignement postsecondaire de qualité et accessible.

Les changements apportés au Programme d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario, la réduction importante des revenus de fonctionnement des universités et des collèges, le manque de soutien pour le renouvellement du corps professoral à plein temps et les changements apportés à la perception des frais afférents à l'intention des associations étudiantes auront des répercussions néfastes pour la population étudiante, pour le corps professoral et pour la viabilité des universités et collèges de l'Ontario.

Nous sommes également très préoccupés par le plan visant à lier 60 % du financement des universités à des indicateurs de rendement. Ces changements mineront l'intégrité des universités et des collèges, créeront des iniquités et, comme les essais antérieurs l'ont démontré, lorsqu'ils ont été appliqués ailleurs, ils ont nui à l'éducation plus que de l'améliorer.

De plus, la proposition visant à plafonner les salaires des employées et employés du secteur public constitue une attaque contre les processus de la négociation collective équitable et libre, qui est indispensable à l'amélioration des conditions de travail du personnel enseignant des établissements postsecondaires de l'Ontario. Celle-ci aura des répercussions particulièrement graves pour le personnel contractuel des universités de l'Ontario et désavantagera de façon disproportionnée les travailleuses et travailleurs des groupes en quête d'équité, comme les femmes et les travailleurs racialisés.

L'ACPPU vous exhorte fortement à annuler ces décisions régressives en matière de politique et de financement et à entreprendre des consultations sérieuses avec le secteur postsecondaire afin de déterminer les investissements durables et nécessaires à appuyer l'accès à un enseignement postsecondaire public accessible et de qualité.

Respectueusement,



Le directeur général,  
David Robinson

/ch

c.c. : Andrea Horwath, chef de l'Opposition officielle ([ahorwath-gp@ndp.on.ca](mailto:ahorwath-gp@ndp.on.ca))  
John Fraser, chef par intérim, Parti libéral de l'Ontario ([Jfraser.mpp.co@liberal.ola.org](mailto:Jfraser.mpp.co@liberal.ola.org))  
Gyllian Phillips, présidente, Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario ([gyllianp@nipissingu.ca](mailto:gyllianp@nipissingu.ca))  
Warren Smokey Thomas, président, SEFPO ([wthomas@opseu.org](mailto:wthomas@opseu.org))

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Pakistan

#### **PRÉSIDENT SORTANT / WESTERN ONTARIO :**

**QUE** l'ACPPU exhorte le gouvernement du Pakistan à respecter les droits du personnel académique à la liberté d'association conformément à la Recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur et à d'autres conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail.

**ADOPTÉE**



Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Le 10 juin 2019

**PAR COURRIEL : [info@pmo.gov.pk](mailto:info@pmo.gov.pk)**

Son Excellence Imran Khan  
Premier ministre de la République islamique du Pakistan  
Cabinet du premier ministre

Monsieur le Premier Ministre,

Lors de la réunion du Conseil de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université tenue du 2 au 5 mai 2019 à Ottawa (Canada), les délégués représentant plus de 72 000 membres du personnel enseignant et général des universités et des collèges de tout le pays ont adopté à l'unanimité une motion exhortant votre gouvernement à faire respecter le droit du personnel académique à la liberté syndicale

Conformément à la Recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la condition du personnel enseignant des études supérieures et aux autres conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail, les représentants des organisations d'enseignants et des conseils de faculté « constituent une force qui peut contribuer grandement au progrès de l'éducation et qu'en conséquence elles devraient être associées, avec les autres partenaires et parties intéressées, à l'élaboration de la politique de l'enseignement supérieur ».

La reconnaissance des associations d'enseignants ou des conseils de faculté comme agents négociateurs de leurs membres est le moyen le plus efficace de faire progresser les normes de la profession et de contribuer à l'amélioration de la société grâce à un enseignement postsecondaire public de haute qualité.

En outre, les professeurs devraient être représentés au sein des organes statutaires comme le Sénat et le syndicat des établissements d'enseignement supérieur des secteurs public et privé. Cela s'avère nécessaire à améliorer l'environnement académique, professionnel et d'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur du Pakistan.

Respectueusement,

Le directeur général,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'David Robinson'.

David Robinson

/mmp

cc: Mahboob Hussain, président, Federation of All Pakistan Universities Academic Staff Associations  
([mahboob.history@pu.edu.pk](mailto:mahboob.history@pu.edu.pk))

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Journalisme d'enquête

#### **NORTHERN BRITISH COLUMBIA / MEMORIAL:**

**ATTENDU QUE** la connaissance, par le public, des enjeux de l'éducation postsecondaire aidera l'ACPPU à réaliser ses objectifs,

**ATTENDU QUE** le journalisme d'enquête est un outil puissant pour révéler ces enjeux et les porter à l'attention du public de manière accessible,

**IL EST RÉSOLU QUE** le Comité de direction de l'ACPPU explore des mécanismes pour publiciser les enjeux de l'EPS comme celui de retenir et de rémunérer les services d'un journaliste d'enquête et qu'elle en rende compte au Conseil en novembre 2019.

**ADOPTÉE**

# Résolution des associations membres

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, mai 2019

### Colombie

#### **PRÉSIDENT SORTANT / ST. THOMAS :**

**QUE** l'ACPPU exprime sa solidarité envers les syndicats académiques colombiens dans leur lutte pour de meilleures conditions de travail et pour améliorer la qualité de l'éducation postsecondaire, et qu'elle dénonce l'utilisation de la violence politique contre les syndicalistes.

**ADOPTÉE**

#### **AMENDEMENT**

**WINNIPEG / CALGARY : QUE** la motion soit modifiée comme suit : « [...] la violence politique contre les syndicalistes, **les militants pour les droits humains et les défenseurs des droits des autochtones.** »

**ADOPTÉE**

#### **AMENDEMENT**

**WESTERN ONTARIO / MEMORIAL : QUE** la motion soit modifiée comme suit : « [...] dénonce **haut et fort** l'utilisation de [...] ».

**ADOPTÉE**

La motion est mise aux voix avec les amendements et est adoptée à l'unanimité.

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**





Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeurs et professeurs d'université

Le 28 mai 2019

**PAR COURRIEL:** [contacto@presidencia.gov.co](mailto:contacto@presidencia.gov.co)

S. Iván Duque Márquez  
Président de la République de Colombie  
Palacio de Nariño  
Bogota, Colombie

Monsieur le Président,

L'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU), qui représente plus de 72 000 membres du personnel collégial et universitaire dans l'ensemble du Canada, dénonce la violence politique croissante, au cours des derniers mois, à l'égard des militantes et militants syndicaux, des droits de la personne, et des droits des peuples autochtones en Colombie.

Selon la Confédération syndicale internationale, des groupes paramilitaires ont assassiné plus de 500 défenseurs des droits de la personne et des syndicats depuis 2018 seulement. Les autorités colombiennes doivent affronter immédiatement cette explosion de violence. Nous vous conseillons vivement de redoubler d'efforts pour prévenir ces meurtres, et de veiller à ce que les responsables répondent de leurs actes.

En tant que membre de la communauté internationale d'éducatrices et d'éducateurs, l'ACPPU est solidaire de nos organisations sœurs en Colombie et nous continuerons de surveiller étroitement la situation en matière de droits de la personne et des syndicats dans le pays.

Respectueusement,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'David Robinson'.

Le directeur général,  
David Robinson

/mmp

c.c. : L'honorable Chrystia Freeland, ministre des Affaires étrangères, gouvernement du Canada  
([Chrystia.Freeland@international.gc.ca](mailto:Chrystia.Freeland@international.gc.ca))  
Nancy Patricia Gutiérrez, Ministerio del Interior de Colombia  
([servicioalciudadano@ministerior.gov.co](mailto:servicioalciudadano@ministerior.gov.co))  
María Victoria Angulo, Ministerio de Educación Nacional  
([atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co))  
Guillermo Botero Nieto, Ministerio de Defensa Nacional ([usuarios@mindefensa.gov.co](mailto:usuarios@mindefensa.gov.co))

---

28 mai 2019

Gloria María Borrero, Ministerio de Justicia y del Derecho  
([notificacionesjudiciales@mininterior.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@mininterior.gov.co))

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### Changement climatique

#### **VICTORIA / CUFA-BC :**

**ATTENDU QU'**à l'évidence, la crise du changement climatique devient la crise d'une génération, la nôtre, et qu'elle est susceptible d'entraîner, voire entraîne déjà, l'environnement sur la voie d'une dégradation telle qu'elle menace la sécurité du genre humain et de l'univers dans son ensemble;

**IL EST RÉSOLU QU'**en sa qualité d'organisme représentant les associations de personnel académique des collèges et des universités du Canada, l'ACPPU soutienne la déclaration d'une urgence climatique;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU engage, dans ses activités de lobbying, un dialogue avec tous les partis politiques sur la nécessité d'actions fortes, immédiates et efficaces pour lutter contre le changement climatique;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU effectue un audit complet des pratiques, en particulier de la fréquence et de l'emplacement du Conseil ou de toute autre activité impliquant des déplacements, et fasse rapport au Conseil à l'automne 2019 avec une liste classée des mesures que nous pourrions prendre pour réduire le fardeau des émissions de gaz à effet de serre de nos activités.

**ADOPTÉE**

# Note

**Date :** Le 30 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

**Objet :** **L'ACPPU et le changement climatique**

À son assemblée du printemps 2019, le Conseil a adopté une motion sur le changement climatique. **(Se reporter au point 10(i)(J), Doc 1 du Conseil)**. À ses réunions de juin et septembre, le Comité de direction a étudié et discuté les recommandations et les questions soulevées par la motion. Le Comité de direction propose que le Conseil envisage les actions suivantes :

1. Mener des actions de sensibilisation et de lobbying en appui à une politique publique efficace de lutte contre le changement climatique.
2. Tirer parti du processus de négociation collective pour négocier des initiatives respectueuses du climat sur les campus.
3. Établir des politiques et des pratiques internes afin de réduire l'empreinte carbone de l'ACPPU.

## 1. Redoubler les efforts de sensibilisation en direction du gouvernement fédéral

- Le Comité de direction croit que le moyen le plus solide et le plus efficace pour l'ACPPU de lutter contre la crise climatique est d'accroître notre capacité à entreprendre des activités de plaidoyer sur les changements climatiques auprès du gouvernement fédéral. L'ACPPU a déjà pris plusieurs mesures à cet égard. Elle s'est associée au Réseau Action Climat, le seul réseau au pays qui réunit des groupes syndicaux, confessionnels, autochtones et de développement, ainsi que les principales organisations environnementales nationales, provinciales et territoriales qui se consacrent à la question des changements climatiques. Notre adhésion au Réseau Action Climat nous rend beaucoup mieux à même de comprendre l'évolution de la politique fédérale en matière de changements climatiques, d'y répondre et d'intervenir en temps opportun, en coordination avec les organisations associées de sorte à obtenir le plus grand impact possible.
- Notre mémoire prébudgétaire mettait l'accent sur le rôle crucial que joue l'éducation postsecondaire dans la compréhension des conséquences du changement climatique et dans la recherche de solutions pour faciliter les efforts d'adaptation et d'atténuation.
- L'ACPPU a appuyé et encouragé les associations dans les efforts déployés dans le cadre de la Semaine d'action pour le climat de septembre 2019.

## 2. Lutter contre le changement climatique par la voie de la négociation

- Le Comité de direction estime que l'ACPPU et ses associations membres peuvent utiliser leur pouvoir à la table de négociation pour faire la promotion de politiques et pratiques

respectueuses du climat. Nous avons déjà rédigé un numéro de *l'Actualité en négociation* sur le changement climatique (2017) et une brochure sur la lutte contre le changement climatique sur les campus pour soutenir les associations locales qui misent sur la négociation pour réduire les émissions sur leur campus.

- Nous créons un atelier sur l'organisation en vue de la négociation pour le climat. Cet atelier est un projet de recherche d'actions dans le cadre du projet financé par le CRSH, *Adapting Canadian Work and Workplaces to Climate Change* (adaptation du travail et des lieux de travail canadiens au changement climatique). L'ACPPU est partenaire de recherche du projet depuis 2017.
- La question de la négociation en faveur du changement climatique pourrait être le thème d'un forum futur pour les négociateurs en chef.

### 3. Examiner les activités de l'ACPPU

Le Comité de direction a passé en revue les émissions en milieu de travail de l'ACPPU, ainsi que ses efforts en vue de la durabilité. Voici certaines des initiatives déjà entreprises :

- L'immeuble de bureaux de l'ACPPU a reçu un prix d'Eco Energy pour sa construction en 2008, car il a été construit pour réduire les émissions et économiser l'énergie.
- Le système de chauffage et de climatisation de l'ACPPU est maintenu et sera modernisé au cours de la prochaine année.
- L'éclairage et l'équipement sont activés par un détecteur de mouvement et sont écoénergétiques.
- Les communications et la documentation électroniques ont remplacé presque entièrement le papier, sauf pour le *Bulletin*, qui est maintenant imprimé sur du papier écocertifié depuis 2016.
- Une installation de téléconférence a été installée dans la salle de conférence de l'ACPPU et le personnel a reçu une formation sur le logiciel *GoToMeeting* en vue de faciliter les réunions virtuelles en 2017. Nous prévoyons de moderniser cette installation et d'offrir au personnel une formation supplémentaire.
- L'ACPPU fournit une allocation de déplacement à tous les membres du personnel qui utilisent des modes de transport durables afin d'encourager l'utilisation des transports en commun publics pour se rendre au travail.

D'après notre vérification initiale, les déplacements sont la principale source d'émissions de gaz à effet de serre résultant des activités de l'ACPPU. La motion du dernier Conseil demandait au Comité de direction de considérer particulièrement la fréquence et le lieu des réunions du Conseil comme un moyen possible d'atténuer les émissions liées aux déplacements. Puisque le lieu des assemblées du Conseil est central et que le personnel peut participer aux assemblées sans déplacement aérien, le Comité de direction a conclu qu'un changement de lieu entraînerait très probablement une augmentation des émissions.

Puisque l'ACPPU est une organisation dirigée par ses membres et animée par les gens, le Comité de direction croit qu'une réduction du nombre d'assemblées du Conseil aurait des répercussions néfastes importantes sur l'élaboration des politiques, sur l'examen en temps opportun de motions comme la sanction de blâme et sur d'autres enjeux politiques et commerciaux essentiels. Il est important de noter que jusqu'au début des années 1990, le Conseil se réunissait trois fois par année.

Cependant, le Comité de direction a envisagé différentes façons pour l'ACPPU de réduire son empreinte carbone en ce qui concerne les réunions et les assemblées, sans compromettre notre efficacité en tant qu'organisation de personnes. Le Comité de direction recommande que le Conseil envisage les actions et initiatives suivantes :

1. *Réviser notre politique en matière de déplacements afin de favoriser les voyages à faible émission de carbone.* Par exemple, le Conseil pourrait envisager une révision demandant à notre agence de voyages de veiller à ce que les participants réservent des vols directs à bord d'avions écoénergétiques, dans la mesure du possible. La limite des vols avec correspondances réduirait considérablement les émissions puisque le décollage et l'atterrissage sont les manœuvres qui nécessitent la plus grande consommation de carburant. De plus, si possible, nous pourrions demander aux participants de prendre le train ou d'autres moyens de transport écoénergétiques s'ils ont un trajet de moins de 500 km à destination des réunions et assemblées de l'ACPPU. Enfin, nous pourrions demander aux participants aux activités de l'ACPPU d'utiliser les transports en commun pour le transport terrestre.
2. *Élaborer une politique d'approvisionnement et de passation de contrats pour écologiser les activités et les achats de l'ACPPU.* Une option identifiée par le Comité de direction serait d'offrir un plus grand nombre d'options alimentaires végétariennes et moins de viande aux activités de l'ACPPU. Selon certaines estimations, l'élevage du bétail pour la viande, les œufs et le lait génère 14,5 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre, soit la deuxième source d'émissions en importance et plus que tous les transports combinés.
3. *Dans la mesure du possible, combiner les réunions de l'ACPPU et celles qui y sont liées avec les assemblées du Conseil.* Nous pourrions explorer la tenue d'autres activités de l'ACPPU telles que les réunions des comités, les forums, les conférences, et la réunion du fonds de défense de l'ACPPU en conjonction avec l'assemblée du Conseil afin de réduire la fréquence des déplacements. Cet aspect présente des défis logistiques potentiels qui exigent une recherche plus approfondie en consultation avec les membres.
4. *Élargir la capacité de téléconférence de l'ACPPU dans les bureaux et en augmenter l'utilisation pour les réunions et les ateliers d'une journée ou moins.* Alors que nous modernisons nos installations de téléconférence, nous pouvons limiter les déplacements du personnel lorsque c'est possible et nous pouvons dispenser des séances de formation plus courtes et des ateliers en ligne.
5. *Explorer l'efficacité de l'achat de crédits en vue de la compensation de carbone pour les voyages aériens afin d'atteindre la carboneutralité.* La compensation de carbone est le processus de compensation pour les émissions de gaz à effet de serre à l'aide de programmes qui sont conçus en vue d'apporter des réductions qui correspondent aux émissions dans d'autres secteurs de l'économie. Les compensations de carbone sont utilisées, par exemple, pour planter des arbres et investir dans des projets d'énergie renouvelable. Cependant, l'efficacité des compensations de carbone est discutable et de nombreux environnementalistes et experts du changement climatique mettent en garde qu'en réalité, ces compensations pourraient être improductives.

---

1. Pour les réunions à Ottawa, les associations membres situées à moins de 500 km incluent : Ottawa, Carleton, St-Paul, Queen's, Montréal, McGill, Concordia, Concordia (temps partiel), IUTO, Trent, Toronto, section 3902 du SCFP, Toronto (St. Michael's), York, Ryerson, EADO, SEFPO, McMaster, Wilfrid Laurier, Waterloo, Guelph, Nipissing, Laurentienne, Laval, et Bishop's. Western et Windsor sont accessibles par train, mais sont hors de la zone de 500 km.

## Pièces jointes

- Se reporter au **point du Conseil 14(a), Doc 6**, de la trousse du Conseil.
- Article : Solidarité avec la semaine d'action pour le climat (2019-09-19)
- Actualité en négociation sur le changement climatique de l'ACPPU (2017-05)
- **S'attaquer au changement climatique sur nos campus**



19 SEPTEMBRE 2019

Article de l'ACPPU

## Solidarité avec la Semaine internationale d'action pour le climat

(Ottawa – 19 septembre 2019) Le 20 septembre marque le début de la Semaine d'action pour le climat, un mouvement international d'étudiants qui demande aux décideurs mondiaux d'assumer leurs responsabilités et de prendre des mesures immédiates pour combattre l'urgence climatique qui menace la planète. Le point culminant de cette semaine d'action partout dans le monde sera la **Grève mondiale pour le climat**, le 27 septembre. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université est solidaire de toutes les personnes qui prennent part à la Semaine d'action pour le climat et à la Grève mondiale pour le climat. Nous exhortons aussi les gouvernements, ici au Canada et ailleurs dans le monde, à une action ambitieuse, immédiate et efficace contre les changements climatiques.

La crise climatique est la crise de notre génération. L'ACPPU incite tous ses membres à participer à la Semaine d'action pour le climat en se joignant à des manifestations et à des événements locaux, en appuyant les étudiants qui participent à la grève pour le climat, **en pressant nos établissements à adopter des politiques et pratiques respectueuses de l'environnement** et en faisant connaître la science du changement climatique et la contribution du personnel académique, chercheurs et professeurs, à la recherche et à l'élaboration de solutions.



# ACPPU Actualité et négociation

Juin 2017

## Les changements climatiques & la négociation collective

**Les changements climatiques induits par l'homme ont de graves conséquences environnementales, économiques et sociales pour tous les pays et tous les peuples, et représentent l'un des défis mondiaux les plus sérieux que les gouvernements et la société civile aient à relever au 21<sup>ème</sup> siècle.**

— Résolution 2.5.1, Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation de 2011<sup>1</sup>

### Introduction

Au sein de l'ACPPU, de nombreux membres sont activement engagés dans la lutte contre les changements climatiques dans le cadre de leurs activités d'enseignement, de recherche et de service. Comment les associations de personnel académique peuvent-elles mettre à profit notre pouvoir collectif de mobilisation et de négociation pour que les établissements d'enseignement prennent le virage vert?

Il y a un lien direct entre nos activités professionnelles et les changements climatiques :

*... dans les pays industrialisés, le monde du travail est le principal producteur d'émissions de gaz à effet de serre (GES). Comme les émissions de GES générées par l'activité humaine contribuent à l'essentiel du réchauffement planétaire, tous les aspects du monde du travail, abstraction faite des niveaux d'emploi, influencent la rapidité avec laquelle la planète se réchauffe<sup>2</sup>.*

Tous les genres de travail n'influent pas sur l'environnement au même degré ou de la même manière. Toutefois, deux des sources les plus importantes d'émissions de GES sont les bâtiments et le transport. Au Canada, les établissements d'enseignement postsecondaire, qui possèdent un nombre considérable d'actifs immobiliers et où se rendent chaque jour des milliers de personnes par différents modes de transport, peuvent assurément réduire leur empreinte carbone. Beaucoup d'universités et de collèges se sont d'ailleurs attelés à la tâche, en établissant et en mettant en œuvre des plans d'action sur le climat et des cadres de durabilité<sup>3</sup>

Pour faire progresser les établissements vers la durabilité et accélérer l'impact de leurs interventions, les associations de personnel académique peuvent inclure l'environnement dans les enjeux de la négociation collective.

1. Le texte de la résolution est reproduit en entier à l'annexe 1.  
2. *Work in a Warming World*, sous la direction de Carla Lipsig-Mummé et de Stephen McBride, School of Policy Studies à Kingston, Université Queen's, 2015, p. 3.

3. Vingt-cinq recteurs d'université et de collège du Canada ont signé l'Énoncé d'action sur les changements climatiques. Voir à <http://www.climatechangeaction.ca/fr/signatories>

La négociation des enjeux climatiques conduit à la conclusion d'une entente officielle précisant :

*les cibles et le calendrier de réduction des émissions de GES ainsi que la formation d'un comité paritaire permanent sur l'environnement chargé de superviser les progrès accomplis. Au fil du temps, la négociation devrait porter aussi sur la reconnaissance officielle de responsables de la gérance de l'environnement, et amener les parties à s'entendre sur la répartition des économies découlant de la réduction des émissions de GES<sup>4</sup>.*

En faisant de l'environnement un de leurs chevaux de bataille, les associations ont une occasion de plus de mobiliser leurs membres. Si une association entend vraiment discuter d'environnement à la table de négociation, elle doit, comme le requière toute stratégie de négociation efficace, préparer le terrain et, bien avant le début des discussions, élaborer un plan de communication et de mobilisation en matière d'environnement. Les membres doivent saisir la nature des répercussions de leur établissement d'enseignement sur l'environnement et l'importance de les atténuer, et se rendre compte de la nécessité que chacun mette la main à la pâte pour y parvenir collectivement.

Les travaux de recherche sont aussi amorcés bien en amont. Bon nombre d'établissements d'enseignement ont mis en place des plans en matière de durabilité et d'efficacité énergétique qui comprennent des audits de l'utilisation des ressources, des objectifs environnementaux quantifiables et une stratégie d'exécution. Habituellement, les plans stratégiques portent surtout sur les installations : conception et modernisation des bâtiments, mesures pour économiser l'énergie et l'eau, transport, gestion des déchets, recyclage. Toutefois, ils peuvent également comporter des initiatives liées aux curriculums et à la recherche. La plupart du temps, on y trouve un engagement à faire participer les parties prenantes, ce qui permet aux associations d'insister sur une représentation et une responsabilisation appropriées.

## Énoncés de principe

Les énoncés de principe dans le préambule ou une autre section de votre convention collective donnent le ton et ouvrent la voie à l'intégration des questions environnementales. La convention conclue entre la section locale 3886 du SCFP et l'Université Royal Roads comprend un énoncé de principe dans la clause sur la santé et la sécurité :

*Conformément à la mission de l'Université en matière d'environnement, l'Université et le Syndicat s'engagent également « ... à établir et à maintenir en vigueur des normes élevées de gérance de l'environnement. Nous avons pour mission d'être un chef de file mondial en durabilité de l'environnement en appliquant des stratégies novatrices pour favoriser la protection et la préservation de l'environnement<sup>5</sup>.*

La section locale 2099 du SCFP et la Ville de Mount Pearl, à Terre-Neuve-et-Labrador, ont négocié la clause suivante :

*L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est souhaitable de limiter la pollution de l'environnement. Par conséquent, les parties confirment que, dans la mesure de leurs responsabilités respectives, elles se donnent comme objectif de promouvoir un environnement exempt de pollution au travail et dans la collectivité, et de collaborer à sa création.*

La section locale 3012 du SCFP et le Saskatchewan Council for International Co-operation à Regina ont adopté une politique exhaustive sur l'environnement de travail dans laquelle l'employeur et les travailleurs s'engagent à :

*Améliorer notre qualité de vie en réduisant la pollution de l'air et les émissions de gaz à effet de serre qui sont responsables du réchauffement de la planète. La mise en œuvre d'une politique verte en milieu de travail contribue à relever les normes de santé et de sécurité tout en générant des économies, dans l'intérêt de l'environnement et des générations futures.*

4. LIPSIG-MUMMÉ, Carla. *A Short Glossary of Climate Bargaining Terms, Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change*, [en ligne], Université York, 2014-2021.

5. Convention collective 2014-2019 conclue entre la section locale 3886 du SCFP et l'Université Royal Roads, article 28 et paragraphe 28.01.

Cette politique est accompagnée d'un plan d'action relatif à l'approvisionnement durable, à la conservation de l'énergie, à la réduction des déchets, aux réunions écologiques et aux modes de transport écologique.

## Comités de l'environnement

Vous pouvez aussi commencer par négocier une clause sur la constitution d'un comité paritaire de l'environnement. Un tel comité ne remplace pas les autres organismes ou comités sur le campus qui sont responsables des questions environnementales, mais il peut appuyer leurs efforts. L'intérêt de ce comité est qu'il peut donner accès à de l'information et à des ressources autrement hors de notre portée. En outre, l'employeur est tenu de respecter les engagements décrits dans la clause.

Les comités paritaires de l'environnement peuvent être une tribune où vos membres militants peuvent se mobiliser, explorer des options et mettre en œuvre des politiques pour réduire l'empreinte écologique de l'établissement. Dans leur mandat, les comités doivent être habilités à déterminer la nature de l'information nécessaire, son mode de collecte et d'évaluation ainsi que les mesures à prendre.

Certains syndicats ont choisi d'intégrer les questions environnementales dans le champ d'action de leur comité de santé et de sécurité<sup>6</sup> ou de leur comité

paritaire de consultation (syndicat /direction)<sup>7</sup>.

Dans les négociations engagées en 2015-2016, l'association du personnel académique de l'Université York a proposé d'entrée de jeu d'élargir la portée du paragraphe 7.05 (qui traite du sous-comité de la planification à long terme) en enrichissant le mandat du comité comme suit:

*(e) la portée et les conséquences du changement climatique relativement à l'Université, à ses campus, à son personnel enseignant et général, à ses étudiants et à la communauté en général, ainsi que l'établissement de stratégies et de politiques pour les gérer<sup>8</sup>.*

Sur le plan de la stratégie, il est habituellement plus facile de s'entendre avec l'employeur pour modifier le mandat d'un comité déjà opérationnel que pour en constituer un nouveau. Cela apparaît clairement lorsqu'il y a un certain recoupement des enjeux (par exemple, la santé-sécurité et l'environnement). La négociation d'une convention collective est une démarche progressive, et même une clause fragmentaire peut constituer un bon point de départ.

Cependant, il est important de reconnaître qu'un comité surchargé ne peut fatalement accorder autant d'attention qu'il le faudrait aux questions environnementales. Il vaudrait peut-être mieux envisager de créer un comité distinct lorsque l'on souhaite mettre l'environnement au premier plan et s'y consacrer activement.

6. Convention collective, paragraphe 27.01

Newfoundland Association of Public and Private Employees (NAPE). Group Homes – Government of Newfoundland [Traduction] « Article 27 : Santé et sécurité au travail : L'Employeur accepte de collaborer pleinement avec les employés à la mise sur pied et au fonctionnement d'un comité de santé et de sécurité au travail. Le comité veillera à la conformité avec toutes les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et examinera les préoccupations des employés au sujet de conditions susceptibles d'être dangereuses ou insalubres dans leur milieu de travail. Son mandat sera élargi pour inclure les questions environnementales. Un représentant de la santé et de la sécurité au travail demeurera affecté à chaque foyer, conformément à la Loi. »

7. 17th Master Agreement, BCGEU – Public Service Agency, Government of BC., paragraphe 29.4

« Responsabilités du comité

c) Le comité aura aussi le pouvoir de faire des recommandations au Syndicat et à l'Employeur sur les questions générales suivantes : [...] (4) examiner les façons dont l'Employeur peut, dans le milieu de travail, réduire la consommation de ressources renouvelables et non renouvelables, augmenter la quantité de matériel réutilisé et mettre en œuvre des programmes de recyclage; »

8. YUFA, *Primary Negotiating Positions 2015*, B. 8 *Implications of Climate change for the University* et B.9 *Disaster preparedness and disaster management*, approuvées à l'AGM le 29 avril 2015.

Le Syndicat des Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois a négocié la clause suivante :

*La Compagnie accepte de mettre sur pied un comité paritaire de l'environnement chargé d'examiner les questions environnementales à l'usine de pâte à papier. Ce comité sera composé de deux représentants du syndicat et de deux représentants de la direction, tous élus. Les représentants tiendront des réunions chaque trimestre. Le comité aura pour mandat de recevoir de l'information, d'examiner les problèmes portés à son attention et de faire des suggestions appropriées pour assurer la conformité<sup>9</sup>.*

Voici un autre exemple :

*À la demande du Syndicat, un comité paritaire de protection de l'environnement sera mis sur pied à l'usine de pâte à papier. Le comité aura pour mandat de recevoir de l'information, d'examiner les problèmes portés à son attention et de faire des suggestions appropriées pour assurer la conformité, y compris en ce qui concerne les défis posés par le changement climatique<sup>10</sup>.*

En Australie, le syndicat représentant les employés du Australian Greenhouse Office (AGO) a obtenu d'importants engagements de l'employeur en jouant la carte des relations publiques :

#### Article 10.02

*En tant qu'organisme au sein du Portefeuille du patrimoine et de l'environnement chargé de diriger le programme de lutte contre les émissions de gaz à effet de serre de l'Australie, l'AGO doit s'assurer d'employer les pratiques exemplaires en matière de GES et d'environnement dans ses propres activités. Cette responsabilité lui incombe du fait de sa participation au Programme de réduction des gaz à effet de serre... Pour aider l'AGO à atteindre ses objectifs en matière d'environnement et de responsabilité sociale, un comité responsable de l'environnement et du soutien aux collectivités a été constitué.*

*Il relèvera de l'administrateur général et sera composé des personnes suivantes :*

- *Le directeur, Services ministériels (président),*
  - *Un représentant du Programme,*
  - *Le directeur des Services parlementaires,*
  - *Des agents Econet de l'AGO,*
  - *Un représentant de chaque direction.*
- Le comité a reçu le mandat suivant :*
- *Gérer la mise en œuvre de l'accord relatif au Programme;*
  - *Gérer la performance environnementale et la présentation de l'arrangement de l'AGO;*
  - *Gérer la participation de l'AGO dans le programme Econet du ministère de l'Environnement et du Patrimoine;*
  - *Gérer la participation de l'AGO dans les activités et initiatives de soutien aux collectivités<sup>11</sup>.*

Le University and College Union au Royaume-Uni a négocié avec succès l'inclusion dans la politique environnementale du South Thames College la clause suivante visant essentiellement à accroître la mobilisation des membres à l'égard des questions environnementales<sup>12</sup>:

#### *Délégués à l'environnement en milieu de travail*

*Le South Thames College reconnaît le rôle déterminant joué par les délégués syndicaux dans la mobilisation des employés. Les délégués à l'environnement en milieu de travail servent d'agents de liaison entre l'administration et le personnel, en ce qu'ils veillent à la communication des préoccupations, des suggestions et des réponses entre les deux parties et qu'ils travaillent avec elles à l'élaboration des meilleures pratiques environnementales, particulièrement en ce qui a trait aux ressources immobilières et humaines. Ils peuvent participer à l'examen ou à conception des politiques et des initiatives en matière d'environnement, et assurer que celles-ci soient bien comprises, adaptées aux besoins et applicables dans chaque milieu de travail.*

9. Convention collective 2012-2017 conclue par la section locale 15 – Opérations de Tembec à Skookumchuk, des Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada.

10. Art. XXIX de la convention collective 2012-2017 négociée par la section locale 1133 – Papier spécialisé (Canfor Pulp Ltd) du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

11. Australian Greenhouse Office (AGO) Enterprise Agreement, art. 224, 226 et 227, Community and Public Sector Union.

12. Voir le bulletin *Environment News* no 6 en date de février 2009 du University and College Union.



Les délégués à l'environnement en milieu de travail rempliront les fonctions suivantes :

- Assister aux réunions du sous-groupe de l'environnement et du comité de santé, sécurité et environnement du STC;
- Encourager la mise en place d'initiatives et de pratiques en milieu de travail axées sur la durabilité de l'environnement;
- Donner leur avis sur les politiques environnementales et les systèmes de gestion en milieu de travail;
- Participer à l'évaluation des risques environnementaux;
- Participer aux audits environnementaux;
- Favoriser les possibilités de formation sur l'environnement pertinentes au regard du curriculum du STC;
- Réaliser toute autre activité permettant au STC d'améliorer le milieu de travail sur le plan de la durabilité.

Des clauses exhaustives sur la constitution de comités figurent dans la convention collective conclue entre Unifor et GM<sup>13</sup> (voir l'annexe II) et dans celle conclue entre le College of Law et le National Tertiary Education Union (NTEU – voir l'annexe III). Nous reproduisons les deux clauses en entier en raison de l'angle particulier de chacune. Dans la première convention, la clause porte essentiellement sur la structure du comité et les droits de représentation des délégués syndicaux à l'environnement. Dans la seconde, la clause traite plus particulièrement des objectifs et des buts du comité. Les deux clauses font mention des préoccupations et des intérêts des deux parties à l'égard de la réduction de l'impact environnemental de leurs activités.

La clause dans la convention du NTEU énonce que l'un des objectifs positifs de la création d'un comité est de favoriser l'établissement d'une « culture de la durabilité de l'environnement » [Traduction]. Comme il est souligné ci-dessus, plus la mobilisation des membres à l'égard d'un enjeu est grande, et plus il est difficile pour l'employeur de faire abstraction des

revendications du syndicat. Le NTEU et ses membres pourront utiliser sur cet acquis pour négocier dans l'avenir une clause encore plus forte.

## Bâtiments

Le secteur immobilier est l'un des plus importants émetteurs de gaz à effet de serre au Canada.

Reconnaissant qu'il est nécessaire de doter les campus canadiens d'une infrastructure verte, le gouvernement fédéral s'est engagé, dans son budget de 2016, à investir deux milliards de dollars sur trois ans dans un nouveau Fonds d'investissement stratégique pour les établissements postsecondaires.

L'ajout de l'environnement dans les enjeux de négociation pourrait contribuer à accélérer la réduction des émissions de GES générées par les bâtiments des campus, dans la perspective où le syndicat appuierait l'établissement dans la définition et le respect de cibles et de normes. La réduction des émissions de GES générées par les bâtiments permet de réaliser des gains sur le plan environnemental, mais aussi sur le plan économique, car cette mesure soutient la durabilité de l'environnement et la viabilité financière.

En Australie, le College of Law et le National Tertiary Education Industry Union ont inclus dans la convention collective 2010-2013 la clause suivante sur la réduction des émissions de GES générées par les bâtiments :

*Les employés seront informés et consultés au moment opportun relativement à toute proposition ou modification concernant les méthodes de travail ou l'environnement de travail bâti qui aurait pour effet de limiter les émissions de carbone ou de réduire la consommation d'eau et d'énergie. De telles modifications ne nuiraient pas aux employés;*

*les nouveaux projets de construction et de rénovation devront respecter les normes d'efficacité énergétique.*

Les associations pourraient négocier une stratégie pluriannuelle de rénovation et assurer que les nouveaux bâtiments et toits verts reçoivent la certification LEED.

13. Master Agreement, Document 74 : Memorandum of Understanding Health and Safety, Article XI, CAW (aujourd'hui Unifor), Locals 199, 222, 636 & General Motors Canada (St. Catharines, Oshawa, Woodstock Operations), 2012-2016.

## Transport

Dans le secteur académique, le transport est un autre producteur important d'émissions de gaz à effet de serre. Non seulement les membres de la communauté académique font-ils de multiples allers-retours entre leur domicile et leur établissement ainsi qu'entre les campus, ils voyagent aussi souvent pour assister à des conférences et à des réunions ou en sont l'hôte. Les clauses présentées ci-dessous traitent principalement de stratégies pour accroître l'utilisation de modes de transport actif, mais elles pourraient aussi porter sur l'utilisation de la vidéoconférence pour réduire le plus possible les déplacements et sur l'instauration de mesures de compensation écologique pour contrebalancer les déplacements obligatoires.

Au Manitoba, une section locale du syndicat de la fonction publique a obtenu une réduction importante du prix des cartes de transport en commun pour stimuler l'utilisation de ces modes de transport.

### *Article 65: Programme de cartes ECOtransport*

*Dans le cadre du Programme de cartes ECOtransport, Travel Manitoba offre une réduction de soixante-quinze pour cent (75%) sur le prix d'une carte de transport aux employés participants qui choisissent le transport en commun pour se rendre au travail<sup>14</sup>.*

Une section locale de l'AFPC a même réussi à étendre cet avantage aux familles des employés :

### *Article 19.09*

*Pour encourager les employés et les membres de leur famille à utiliser un mode de transport en commun, l'Employeur rembourse 50 % du prix d'une carte du système municipal de transport en commun. Aux fins de cet article, la famille comprend le conjoint marié ou de fait de l'employé et ses enfants vivant sous son toit<sup>15</sup>.*

En Colombie-Britannique, les parties à une négociation ont convenu de chercher ensemble des modifications aux itinéraires du système de transport local qui permettraient aux employés de l'utiliser pour se rendre au travail :

### *Lettre d'entente*

*Les parties s'entendent pour constituer un comité d'étude qui sera chargé d'entrer en communication avec des représentants du système de transport de la Colombie-Britannique afin de déterminer s'il serait possible de modifier les itinéraires pour permettre aux employés de se rendre aux installations de la Howe Sound Pulp & Paper. Le comité rendra compte de ses résultats au comité permanent paritaire<sup>16</sup>.*

En Australie, un employeur s'engage à mettre en œuvre un programme environnemental (sans participation directe du syndicat), qui comprend notamment des incitatifs aux employés et une étude des modes de transport alternatifs.

### *Allocations de déplacement*

#### *Article 6.53 Soutien aux modes de transport alternatif*

*Le Ministère est résolu à encourager l'utilisation de modes de transport plus écologiques. Il s'engage notamment à ce qui suit:*

- a. Offrir des incitatifs plus généreux et améliorer l'accès des employés aux installations, pour favoriser la marche, l'utilisation d'autobus, le covoiturage ou la bicyclette pour se rendre de leur domicile au travail et inversement;*
- b. Mettre un parc de bicyclettes à la disposition des employés pendant les heures de travail;*
- c. Favoriser l'utilisation de solutions technologiques en remplacement des déplacements en avion;*
- d. Se renseigner sur les modes de transport plus efficaces pour les déplacements professionnels;*
- e. Examiner des façons d'améliorer le rendement du parc automobile et de réduire les déplacements en avion grâce à la vidéoconférence<sup>17</sup>.*

14. Convention collective 2014-2018 conclue entre la section locale 355 du Manitoba Government and General Employees et Travel Manitoba.

15. Convention collective 2013-2017 conclue entre la section locale YO23 du Yukon Employees' Union et la Ville de Whitehorse.

16. Convention collective 2008-2012 conclue entre la section locale 1119 d'Unifor et Howe Sound Pulp and Paper.

17. Department of Sustainability, Environment, Water, Population and Communities (Government of Australia) – Enterprise Agreement, 2011-2014.

Toutefois, l'intérêt des employeurs pour de telles initiatives est proportionnel aux économies réalisées, comme le montre bien la clause suivante de la convention des TCA :

*Lettre 18.1 – Covoiturage par fourgonnette –  
Usine de coulage d'Etobicoke*

*Le 4 avril 1977, la Compagnie a lancé un programme pilote de covoiturage par fourgonnette à l'intention des employés afin d'atténuer les problèmes liés au manque de places de stationnement et de mettre en avant des mesures d'économie de carburant à l'heure où une conscience énergétique se développe. Jusqu'à présent, le programme a été utile, comme en témoignent le soutien et la participation des employés. La Compagnie a l'intention de maintenir le programme en place aussi longtemps que des considérations économiques et pratiques raisonnables le justifient. La Compagnie se réserve le droit d'y mettre fin s'il devenait inapplicable<sup>18</sup>.*

L'association du personnel académique du Collège Camosun a pu tirer parti du droit au stationnement gratuit qui était accordé à ses membres dans la convention collective pour créer une incitation à délaisser la voiture. Le programme de prime de transport alternatif s'adresse aux membres qui ne se rendent pas au travail en voiture et leur accorde un avantage financier annuel basé sur les économies réalisées. Le programme comprend aussi une carte de stationnement flexible qui permet aux membres d'utiliser le stationnement jusqu'à concurrence de la moitié du nombre de jours dans une année en contrepartie de la moitié de la prime. La clause est reproduite à l'annexe IV.

Les associations pourraient envisager de négocier le « télétravail », c'est-à-dire le travail à distance, généralement au domicile, particulièrement pour les membres professionnels qui n'enseignent pas dans une classe. L'annexe V présente intégralement la clause négociée par la section locale 378 du SEPBC dont les membres peuvent travailler à domicile en raison de la nature de leurs tâches.

18. Convention collective 2012-2016 conclue entre les TCA, Production et entretien, et l'usine de coulage de Chrysler Canada à Etobicoke.

Le droit des membres à travailler à domicile est inscrit dans la convention collective des bibliothécaires académiques de l'Université McMaster, sous réserve de l'accord de l'employeur en cas de télétravail continu. Il serait possible de réviser cette clause pour encourager le télétravail pour des considérations environnementales.

#### 15.9 Travail à domicile

*L'Université permet aux employés de travailler occasionnellement à domicile. Les conditions suivantes s'appliquent toutefois lorsqu'un employé demande à le faire de façon continue :*

- (i) l'employé doit continuer de s'acquitter de tous ses engagements sur le campus;*
- (ii) l'employé et son supérieur doivent tous deux être d'accord pour mettre en place un tel arrangement;*
- (iii) le supérieur doit examiner l'arrangement pour assurer sa faisabilité opérationnelle continue;*
- (iv) l'arrangement doit être consigné par écrit;*
- (v) aucun arrangement continu ne peut excéder un an; il peut toutefois être renouvelé si l'employé et le supérieur sont d'accord<sup>19</sup>.*

Les cours en ligne ou l'« enseignement/apprentissage distribué »<sup>20</sup> sont aussi l'occasion pour les membres de travailler à domicile. En vertu de la clause négociée à cet effet par la FPSE dans sa convention commune, les membres ne sont pas obligés de donner les cours en ligne à partir de leur domicile, mais n'en sont pas empêchés non plus (voir le sous-paragraphe 6.6.1 ci-dessous). Il y a cependant un bémol important qui limite l'application de cette clause : l'employeur est seulement tenu de fournir le matériel nécessaire s'il est entendu que le membre peut travailler à domicile.

19. Convention collective 2015-2019 entre l'Association des bibliothécaires académiques et l'Université McMaster.

20. [Traduction] 6.6.1 L'enseignement/apprentissage distribué désigne, entre autres, les cours donnés à l'aide de matériel imprimé, les cours en ligne ou les cours sur le Web, la vidéoconférence, la téléconférence, les bandes vidéo ou audio de formation, les programmes et les cours hybrides ou multimodaux. Convention commune 2014-2019 de la Federation of Post-Secondary Educators of BC.

#### 6.6. Technologies éducatives /Enseignement distribué

6.6.7. *Les employés ne seront pas obligés de donner les programmes ou les cours selon le modèle de l'enseignement/apprentissage distribué à partir de leur domicile. Les employés qui donnent ou conçoivent de tels programmes ou cours auront accès à un bureau et à la technologie appropriée pour appuyer leur travail.*

6.6.8. *Lorsqu'un employé s'est vu attribuer un cours en ligne et accepte, à la demande de l'employeur, de donner une partie ou la totalité de ce cours à partir de son domicile, il devra être équipé par l'employeur de la technologie appropriée et être rémunéré en fonction du coût raisonnable et approuvé de la présentation du cours à partir de son domicile<sup>21</sup>.*

### Recyclage

À l'Université de la Colombie-Britannique (UBC), la section locale 882 de l'International Union of Operating Engineers (IUOE), dont les membres veillent au bon fonctionnement de l'infrastructure physique de l'Université, a négocié l'inclusion de deux droits environnementaux principaux dans la convention collective. L'article 24 sur le recyclage et la réduction des déchets<sup>22</sup> accorde aux membres le droit de recycler leurs déchets au lieu de mettre ceux-ci aux ordures :

*L'Université fournira des installations pour la réutilisation ou le recyclage sécuritaires des déchets produits dans l'accomplissement du travail.*

Bien qu'une clause sur le recyclage soit à l'avantage de tous les membres, une clause comme celle-ci, modifiée, serait particulièrement utile au personnel enseignant clinicien ou aux chercheurs scientifiques.

### Droit de refus du travail

Les membres sont également protégés contre l'obligation d'effectuer un travail qui contreviendrait à la législation environnementale :

*Un employé peut refuser d'effectuer un travail dont le résultat contreviendrait à la législation fédérale ou provinciale en matière d'environnement.*

### Conclusion

Le changement climatique est aujourd'hui l'un des enjeux mondiaux les plus cruciaux. La négociation collective peut être un important instrument de mobilisation des membres et des établissements pour accélérer la transition vers des campus à faibles émissions de carbone. Notre avenir dépend de notre volonté collective d'agir de façon concertée et de notre leadership.

21. Ibid.

22. Convention collective 2010-2014 conclue entre la section locale 882 du International Union of Operating Engineers et l'Université de la Colombie-Britannique.



# Annexe I

## Résolution composite : mobilisation des syndicats de l'éducation à propos des changements climatiques<sup>23</sup>

**Le 6<sup>ème</sup> Congrès mondial de l'Internationale de l'Education (IE), réuni au Cap, en Afrique du Sud, du 22 au 26 juillet 2011 :**

1. **Reconnaît** que les changements climatiques induits par l'homme ont de graves conséquences environnementales, économiques et sociales pour tous les pays et tous les peuples, et représentent l'un des défis mondiaux les plus sérieux que les gouvernements et la société civile aient à relever au 21<sup>ème</sup> siècle;
2. **Rejette** toutes les tentatives visant à promouvoir la puissance atomique comme alternative propre à la production d'électricité avec émissions de carbone. Tchernobyl et Fukushima l'ont démontré : l'énergie nucléaire n'est ni sûre, ni durable, et devrait être substituée par une énergie renouvelable.
3. **Estime** que les fédérations syndicales internationales ont un rôle important à jouer en matière de façonnement de l'opinion publique et de la politique dans le domaine des changements climatiques et qu'une action en vue d'en atténuer les effets est essentielle pour tous les syndicats, car :
  - (i) La transition vers une économie à faibles émissions de carbone requiert de nouveaux schémas en matière de production, de consommation et d'emploi; les travailleurs/euses doivent être impliqué(e)s de manière essentielle dans cette transition;
  - (ii) Cette transition requiert une action collective de la part des gouvernements et de tous les secteurs de l'économie, à l'échelle nationale et mondiale; les syndicats sont bien placés pour utiliser leur force organisationnelle et collective pour amener les changements structurels nécessaires en vue de créer des systèmes de production et de distribution à faibles émissions de carbone.
4. **Affirme** le rôle particulièrement important de l'éducation et de la recherche dans le cadre de la conduite du débat autour des changements climatiques, notamment en assurant que celui-ci se fonde sur des informations fiables, basées sur des faits scientifiques.
5. **Déclare** que les institutions éducatives, ont une part de responsabilité dans la réduction des émissions dans le cadre des actions collectives nationales et mondiales que tous les secteurs économiques doivent entreprendre;
6. **Reconnaît** la nécessité d'un accord international contraignant pour remplacer le Protocole de Kyoto et l'insuffisance du cadre et des niveaux de réduction des émissions auxquels les Etats se sont engagés lors de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, tenue à Cancun (Mexique) en 2010. Cet accord doit intégrer un plan international de recherche publique, basé sur des coopérations nationales, régionales et internationales, portant sur les énergies les moins polluantes, l'efficacité énergétique, la sobriété énergétique et les changements structurels nécessaires à la transition vers une économie à faibles émissions de gaz à effet de serre;

23. International de l'éducation, Résolution composite 2.5.1 / 2.5.2 E 2.5.1./2.5.2. Droits humains et syndicaux et égalité / Changements climatiques  
Proposée par : Bureau exécutif et UCU/Royaume-Uni, Langue originale : anglais

7. **Note** que les membres des syndicats de l'éducation affiliés à l'IE ont un rôle important à jouer pour instruire les étudiant(e)s à propos des causes et des effets des changements climatiques, et des changements structurels nécessaires en vue de créer des systèmes de production et de distribution à faibles émissions de gaz à effet de serre, et pour mettre en œuvre des mesures de réduction des émissions de carbone dans les institutions éducatives, notamment dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, consommateur intensif d'énergie;
8. **Encourage** toutes les organisations membres à sensibiliser leurs membres aux questions environnementales et à prendre des mesures afin de :
  - a. Mettre en œuvre des projets de sensibilisation de leurs membres aux changements climatiques pour les aider à explorer les différentes façons de réduire la pollution et de préserver les ressources financières, environnementales et matérielles;
  - b. Promouvoir des politiques et des pratiques respectueuses de l'environnement sur le lieu de travail;
  - c. Chercher à étendre le rôle des représentants syndicaux sur chaque lieu de travail en vue d'assurer la rédaction de clauses sur les changements climatiques et le développement durable, à intégrer aux négociations menées avec les employeurs et dans les accords de travail;
  - d. Demander que les programmes scolaires à tous les niveaux des institutions éducatives incluent des séances spécifiques sur les changements climatiques;
  - e. S'inspirer des nouvelles pratiques professionnelles et mesures de négociation collective pour réduire l'empreinte carbone des institutions éducatives;
  - f. Encourager tous/toutes les éducateurs/trices à enseigner aux générations futures l'importance du développement durable, de la biodiversité et des changements climatiques par une sensibilisation aux écosystèmes autochtones;
  - g. S'assurer que, dans la mesure du possible, tous les syndicats du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche exercent des pressions afin que leurs institutions d'enseignement supérieur signent la Déclaration de Talloires de l'Association des présidents d'université pour le développement durable (1990) et ratifient la Charte universitaire Copernicus pour le développement durable (1994);
  - h. Promouvoir les changements climatiques en tant que domaine d'étude spécifique s'intégrant dans une approche interdisciplinaire à tous les niveaux de l'éducation, formation des enseignant(e)s comprise;
  - i. Faire pression pour la protection des programmes de recherche et un investissement accru dans la recherche sur les changements climatiques et le développement durable.
9. **Mandate** le Bureau exécutif pour :
  - (i) Inscrire la question des changements climatiques à l'ordre du jour de ses propres réunions, conférences et séminaires, et dans les discussions menées auprès des organisations internationales;
  - (ii) Soutenir les campagnes et les initiatives mondiales du mouvement syndical international et des organisations intergouvernementales pour promouvoir une transition vers des industries fondées sur l'utilisation d'énergie renouvelable produite au plan local et qui créent des emplois durables sur le plan environnemental et social, avec des conditions de travail équitables et justes;

- (iii) Assurer la sensibilisation des membres et de la société au travers de sites Internet, articles, formations, etc.;
- (iv) Assurer le partage d'informations orientées vers l'action entre les affiliés et l'IE, et entre l'IE et d'autres Fédérations syndicales internationales (ITF, par ex.);
- (v) Assurer la participation de l'IE à la Décennie des Nations Unies pour l'éducation au service du développement durable (2005-2014), menée par l'UNESCO;
- (vi) Développer la mise en place d'un réseau électronique d'affiliés soucieux de faire avancer ce programme.

## Annexe II

### Comités de l'environnement

Dans le présent cycle de négociations, les parties ont discuté de la constitution de comités paritaires de l'environnement. Chaque comité sera composé de deux (2) délégués au choix du Syndicat (TCA) et de deux (2) délégués au choix de la Compagnie. En ce qui concerne les TCA, un délégué sera autorisé à consacrer jusqu'à seize (16) heures par mois à ses fonctions et pourra en outre faire partie du comité de contrôle des matières dangereuses de l'usine, tandis que l'autre serait autorisé à assister aux réunions du comité paritaire de l'environnement.

Les membres du comité paritaire de l'environnement ont le mandat suivant :

1. Tenir des réunions mensuelles à un moment et dans un lieu convenant à tous pour se pencher sur les enjeux liés à l'environnement, au recyclage et à l'efficacité énergétique dans les activités des employés de General Motors du Canada Limitée.
2. Discuter de programmes éventuels futurs de l'usine ayant trait à l'environnement, au recyclage et à l'efficacité énergétique, et formuler des recommandations.
3. Promouvoir la réalisation de programmes permanents sur l'environnement dans les usines et y apporter leur soutien.
4. Discuter des enjeux pertinents que les employés ou la Compagnie portent à leur attention.
5. Concevoir des documents d'information sur l'environnement, le recyclage et l'efficacité énergétique et les diffuser aux employés et à leurs familles.
6. Suivre la formation sur l'environnement donnée par la Compagnie pendant l'assemblée annuelle.

Le délégué à l'environnement des TCA assurera ses fonctions comme suit :

- A. Un (1) délégué à l'environnement des TCA sera en poste à l'usine d'assemblage automobile de St. Catherine's et à celle d'Oshawa Car, et sera autorisé à consacrer seize (16) heures par mois à ses fonctions.
- B. Un (1) délégué à l'environnement des TCA sera en poste au centre de distribution des pièces de Woodstock et sera autorisé à consacrer huit (8) heures par mois à ses fonctions.

Dans le présent cycle de négociations, la Compagnie et le Syndicat ont engagé un dialogue sur leurs préoccupations mutuelles en matière d'environnement. Les parties reconnaissent les efforts et les nombreux résultats positifs des comités paritaires de l'environnement. Par conséquent, la Compagnie a accepté d'autoriser les délégués à l'environnement des TCA aux usines d'assemblage et de construction à consacrer seize (16) heures supplémentaires par mois au soutien des enjeux environnementaux dans les usines et la Compagnie qui débordent le cadre de leur mandat au sein du comité paritaire de l'environnement et viennent s'y greffer. Plus précisément, ils pourront orienter leurs activités vers les comités ISO, les relations avec les communautés, les campagnes internes de sensibilisation à l'environnement, la promotion la protection de l'environnement ainsi que d'autres activités convenues avec le délégué à l'environnement de la Compagnie.

Le directeur régional des Services environnementaux WFG et le coordinateur national en matière de santé et de sécurité (TCA), ou leurs délégués respectifs, se rencontreront chaque année avec les comités paritaires de l'environnement des usines pour s'entretenir des activités des comités. Les

dépenses engagées à cette fin seront traitées comme celles occasionnées par la formation annuelle pour les comités mixtes de santé et de sécurité locaux.

La Société se réserve le droit de ne pas communiquer des informations sensibles ou confidentielles qui ne pourraient pas autrement avoir une large diffusion au sein de la Compagnie ou du public pour des raisons d'exclusivité ou autres.

Les parties reconnaissent que des initiatives environnementales communes sont en cours dans diverses usines de GMCL. La présente entente n'a pas pour but de remplacer ou de limiter les pratiques locales actuelles. Les préoccupations soulevées par l'application et l'administration du présent document seront examinées et réglées par le coordonnateur national en matière de santé et de sécurité (TCA) et le directeur divisionnaire de la sécurité<sup>24</sup>.

---

24. Master Agreement, Document 74 : Memorandum of Understanding Health and Safety, Article XI, CAW (aujourd'hui Unifor), Locals 199, 222, 636 General Motors Canada (St. Catherines, Oshawa, Woodstock Operations), 2012-2016.

## Annexe III

### Durabilité de l'environnement<sup>25</sup>

- 9.1** Le College of Law et ses employés s'engagent à explorer des initiatives et à mettre en œuvre des mesures concrètes pour réduire l'empreinte carbone du Collège, promouvoir la durabilité environnementale et réduire le plus possible la consommation de ressources.
- 9.2** À cette fin, les parties conviennent de collaborer efficacement pour instaurer une culture de la durabilité de l'environnement et pour adopter les principes suivants qui régiront l'application de la présente clause :
- a) les employés seront tenus régulièrement au courant des résultats du Collège en ce qui a trait aux émissions de carbone et à la consommation d'eau et d'énergie;
  - b) les employés seront informés et consultés au moment opportun relativement à toute proposition ou modification concernant les méthodes de travail ou l'environnement de travail bâti qui aurait pour effet de limiter les émissions de carbone ou de réduire la consommation d'eau et d'énergie. De telles modifications ne nuiraient pas aux employés;
  - c) les initiatives individuelles visant à réduire les émissions de carbone et la consommation d'énergie ou d'eau seront encouragées et soutenues;
  - d) les nouveaux projets de construction et de rénovation devront respecter les normes d'efficacité énergétique.
- 9.3** Le College of Law s'engage à poursuivre le travail déjà amorcé, soit notamment :
- a) un sondage auprès du personnel sur les enjeux liés aux changements climatiques et à la gestion du carbone, ainsi que sur leurs répercussions;
  - b) une analyse sur les activités et le personnel du College;
  - c) un examen sur place des résultats du College en ce qui a trait à la consommation d'énergie et à ses émissions de carbone;
  - d) un atelier à l'intention de la direction pour élaborer une stratégie de gestion du carbone.
- 9.4** Le College of Law s'acquittera de son engagement en :
- a) menant des enquêtes, exerçant une surveillance et formulant des recommandations sur les points suivants :
    - i) les répercussions du changement climatique sur le travail et les méthodes de travail au College;
    - ii) les moyens que peut prendre le College pour limiter et réduire ses émissions de carbone ainsi que sa consommation d'eau et d'énergie, et pour concevoir des méthodes de travail durables;
    - iii) les moyens que peut prendre le College pour atténuer les risques environnementaux dans le milieu de travail;
    - iv) les propositions et les plans du College liés l'environnement de travail bâti;

---

25. Article 9 : Convention collective 2010-2013 conclue entre le College of Law et le National Tertiary Education Industry Union (NTEU), en Australie

- v) les audits et les rapports relatifs aux émissions de carbone, à la consommation d'eau et d'énergie et aux progrès dans l'instauration en milieu de travail d'une culture du respect de l'environnement;
- b) préparant un bulletin trimestriel sur la gestion de l'environnement afin de rendre compte des progrès réalisés au personnel;
- c) invitant le personnel à contribuer et à faire des suggestions au moyen du système de gestion de la qualité et des bulletins trimestriels;
- d) informant et en consultant les représentants syndicaux faisant partie du comité de mise en application de la convention collective.

## Annexe IV

### Stationnement<sup>26</sup>

L'Employeur mettra à la disposition des employés un parc de stationnement gratuit près du lieu de travail. Ce privilège sera assujéti aux règles de l'Agence des douanes et du revenu du Canada relatives aux avantages imposables.

### Lettre d'entente<sup>27</sup>

#### Objet : Programme de prime de transport alternatif

Les parties conviennent de mettre en œuvre un Programme de prime de transport alternatif (ci-après le « Programme ») en suivant les lignes directrices et les paramètres suivants :

- Le Programme n'entraînera aucun coût supplémentaire pour l'Employeur et sera conforme aux objectifs de durabilité de l'environnement en diminuant le pourcentage de véhicules à passager unique stationnés sur le campus.
- Le Programme offrira la possibilité aux employés qui choisissent de ne pas se prévaloir du privilège de stationnement prévu à l'article 19 de recevoir une prime en contrepartie.
- La valeur de la prime sera fonction de la valeur des places de stationnement libérées par les employés qui choisissent de ne pas se prévaloir du privilège de stationnement prévu à l'article 19, diminuée de 30 %, un pourcentage retenu par le Collège pour administrer les subventions au transport vert pour les trajets domicile-travail.
- La valeur d'une place de stationnement sera basée sur les revenus annuels nets tirés du parc de stationnement, divisés par le nombre de places de stationnement payantes.
- La valeur totale de la prime sera basée sur les revenus générés par les employés qui choisissent de ne pas se prévaloir du privilège de stationnement prévu à l'article 19. La valeur de la prime par employé admissible sera calculée seulement d'après les revenus générés par les membres de l'association qui ne se prévalent pas de leur privilège de stationnement gratuit.
- La prime est un avantage imposable.
- La prime est calculée en fonction des revenus tirés du parc de stationnement pendant l'année de stationnement (soit de septembre au 31 août) et sera versée le 31 octobre pour l'année précédente.
- La prime sera versée à tous les employés admissibles qui choisissent de participer au Programme de prime de transport alternatif ou au Programme de cartes de stationnement flexibles avant la date limite d'inscription (le 30 septembre). Elle est calculée en divisant la valeur totale de la prime (moins 30 % pour les subventions au transport vert) par le nombre d'employés admissibles.

26. Article 19, Convention collective 2014-2019 entre l'association du personnel académique du Collège Camosun et le Collège Camosun

27. Lettre d'entente 7 entre le Collège Camosun et l'Association du personnel académique du Collège Camosun



- Un pourcentage de 30 % de la valeur de la prime sera retenu et administré par le Collège pour offrir gratuitement ou subventionner des options de transport vert pour les trajets domicile-travail, exposées dans la Commuter Choice Leadership Initiative (CCLI, 2001). Certaines options peuvent être offertes uniquement aux participants au Programme.
- Les participants au Programme ne pourront se prévaloir du stationnement gratuit prévu à l'article 19 pendant l'année de stationnement.
  - a. Les employés qui ne s'inscrivent pas au Programme avant le 30 septembre de chaque année de stationnement auront droit au stationnement gratuit en vertu de l'article 19, et conformément au système de permis de stationnement du Collège.
  - b. Sous réserve du point c. ci-dessous, après la date limite d'inscription au Programme (le 30 septembre), un employé doit attendre à l'année de stationnement suivante pour s'inscrire. Un employé inscrit au Programme ne peut changer d'avis avant la prochaine année de stationnement.
  - c. Les employés qui entrent en fonction après la date limite d'inscription pour le stationnement et qui choisissent de recevoir la prime de transport alternatif recevront un montant calculé au prorata de l'année écoulée.

Une « carte de stationnement flexible » sera également proposée aux employés chaque année. Selon cette carte, l'employé sera autorisé à utiliser le parc de stationnement pendant la moitié du nombre de jours ouvrables par mois et recevra la moitié de la prime. L'inscription pour obtenir cette carte prend également fin le 30 septembre.

Les membres du corps professoral qui s'inscrivent au Programme de prime de transport alternatif pour avoir droit à la prime complète recevront un incitatif forfaitaire de 120 \$. Cet incitatif sera de 60 \$ pour les titulaires de la carte de stationnement flexible. Cet incitatif sera versé en décembre de chaque année jusqu'à épuisement des fonds affectés à cette mesure.

# Appendix V

## Protocole d'entente<sup>28</sup>

### Objet : projet de télétravail

#### Préambule

Le présent protocole d'entente a pour but de mettre en place un régime de travail qui, considérant l'évolution de la nature du travail, est axé sur la flexibilité dans le choix du lieu de travail (une option qui s'ajoute aux horaires déjà flexibles). Il reconnaît aussi que les méthodes de « travail » ont changé, et que BC Hydro et MoveUP tentent d'être à l'écoute de la clientèle, de leurs employés et de leurs membres.

#### Principes directeurs

- a) Conservation – la mise en place du télétravail appuie la conservation, qui est l'un des buts, objectifs et valeurs primordiaux de BC Hydro.
- b) Honnêteté et intégrité – BC Hydro et MoveUP comprennent les difficultés associées au télétravail et s'attendent à ce que les cadres et les employés les atténuent en étant de bonne foi et en se conformant aux modalités de télétravail énoncées aux présentes.
- c) Gouvernance – tout régime de travail flexible doit reposer sur des accords appropriés dans lesquels les attentes sont communiquées et documentées et sur l'obtention des autorisations requises aux présentes.
- d) Professionnalisme – de manière générale, les employés de BC Hydro sont très instruits et très professionnels, et bon nombre d'entre eux sont syndiqués. Le présent protocole d'entente doit tenir compte de leur appartenance au syndicat, mais aussi respecter leurs compétences et leur statut professionnel.
- e) Dynamique intergénérationnelle – on constate actuellement une évolution dans la nature du travail et les personnes qui l'effectuent. Un milieu de travail axé sur les résultats, où la capacité de travailler à différents endroits à différents moments modifie notre approche des conditions d'emploi. Le présent protocole d'entente vise à proposer un régime de travail qui est sensible aux différences générationnelles chez nos employés, tout en fournissant des options qui répondent aux besoins de BC Hydro, MoveUP et des employés.

#### Exemples de situations propices au télétravail

- (i) Les emplois qui comportent des déplacements ou qui exigent des déplacements professionnels.
- (ii) Les travailleurs qui ont besoin d'un milieu de travail calme.
- (iii) Les engagements occasionnels au milieu de la journée.
- (iv) D'autres situations propices au télétravail convenues par le supérieur et l'employé.

---

28. Protocole d'entente No78, Convention collective 2014-2019 entre la section locale 378 du SEPB et BC Hydro Powertech Labs Inc. Le protocole d'entente était inclus initialement dans le mémoire d'entente de la convention 2012-2014, puis a été renouvelé dans la convention 2014-2019. Un protocole d'entente no 79 pour les circonstances exceptionnelles prévoit le télétravail à court terme en situation d'urgence comme les catastrophes naturelles, les pannes de courant, les intempéries ou les incendies majeurs, etc.

Le présent protocole d'entente porte principalement sur le télétravail comme régime de travail régulier et permanent, mais il peut aussi couvrir certaines situations ponctuelles comme celles qui sont décrites ci-dessus. En cas de circonstances exceptionnelles, telles les événements majeurs, les obstacles physiques (inondations, routes fermées, intempéries) et de situations d'urgence pouvant entraîner le télétravail, veuillez vous reporter au protocole d'entente no 79. Le télétravail peut également être envisagé comme mesure d'adaptation, bien que les mesures d'adaptation relèvent de notre obligation d'adaptation et sont donc exclues de la portée du projet de télétravail.

### **Mandat du projet de télétravail**

1. Le télétravail désigne le fait, pour un employé, d'accomplir ses fonctions habituelles à son domicile, ou à un autre endroit convenu par l'employé et BC Hydro en dehors des lieux de travail de la Compagnie.
2. Le télétravail est un régime volontaire et doit faire l'objet d'un accord entre le supérieur et l'employé.
3. Un employé peut soumettre à son supérieur une demande de télétravail; il doit y décrire comment il accomplirait à distance ses tâches de manière efficace et efficiente, et y préciser à quelle fréquence il souhaiterait travailler à distance.
4. La direction prendra en considération les facteurs suivants dans sa décision discrétionnaire d'approuver ou non une demande de télétravail :
  - a. la possibilité de maintenir ou d'améliorer le service ou la productivité par le télétravail;
  - b. la nature du poste, les tâches et les conséquences sur les collègues et les clients;
  - c. la capacité de l'employé, au regard de son rendement, de son style ou et de son autonomie au travail;
  - d. la nature du matériel et des fournitures nécessaires au télétravail, y compris si BC Hydro devrait assumer un coût;
  - e. la forme et la fréquence des contacts entre le supérieur et l'employé.

Le style et l'autonomie au travail renvoient à la capacité d'un employé de faire son travail sans supervision directe, ou sans rétroaction fréquente de la part de son supérieur ou de ses collègues ou encore d'interactions fréquentes avec ces personnes. Les demandes ne seront pas rejetées sans raison valable.

5. Le nombre de jours dans un mois où un employé sera autorisé à travailler à distance variera au gré des circonstances. Toutefois, de manière générale, ce nombre ne devrait pas être supérieur à deux jours par semaine, sinon l'accord du syndicat devra être obtenu, mais les demandes ne seront pas rejetées sans raison valable. Le nombre de jours autorisé pour les employés permanents à temps partiel sera établi au prorata de leur moyenne de jours de travail par semaine.
6. La participation au projet de télétravail n'aura aucun effet sur le statut, le salaire, les avantages et les responsabilités professionnelles de l'employé, ainsi que sur les normes de rendement qu'il doit respecter.
7. L'employé doit observer son horaire de travail normal, mais travailler à distance. S'il souhaite travailler en dehors des heures normales (et notamment faire des heures supplémentaires), il doit obtenir au préalable l'autorisation de son supérieur. Des variations peuvent être autorisées conformément à l'article 11 de la convention collective.
8. Un employé peut être autorisé, si son supérieur y consent au préalable, à diviser en blocs sa journée de travail pour permettre, par exemple, de s'occuper d'une affaire personnelle au milieu de la journée. Le nombre total d'heures travaillées ne doit pas dépasser 7,5 heures par jour et

entraîner des heures supplémentaires. Les heures travaillées doivent être conformes aux variations autorisées conformément à l'article 11 de la convention collective.

9. Le supérieur ou l'employé peuvent annuler le télétravail moyennant un avis à l'autre partie. L'annulation peut concerner une journée particulière ou le régime complet de télétravail. Un préavis minimum de 24 heures doit être donné.
10. Le syndicat recevra une copie de tous les accords de télétravail.

### **Santé et sécurité**

11. L'employé accepte de désigner, dans le lieu du télétravail, un espace de travail adéquat pour l'exercice de ses fonctions officielles. L'employé maintiendra cet espace dans un état sécuritaire. Il recevra de l'information pour être mieux en mesure d'identifier les dangers et sera tenu de remplir une liste de contrôle des dangers et de la retourner à son supérieur. L'employé consent à ce qu'un représentant de BC Hydro vienne vérifier la conformité de son espace de travail, après avoir reçu de BC Hydro un préavis minimum.
12. L'employé doit aviser immédiatement son supérieur de tout accident qui survient dans son espace de télétravail.

### **Coûts et matériel**

13. BC Hydro n'aura normalement pas à assumer un coût supplémentaire lié à un accord de télétravail.
14. BC Hydro fournira à l'employé un accès à son RPV pour que celui-ci puisse se brancher sur son réseau à partir de son ordinateur à son lieu de télétravail. BC Hydro ne remboursera pas les coûts des services publics, d'une connexion Internet, d'un modem, télécopieur, photocopieur ou d'une imprimante, mais remboursera des dépenses indirectes raisonnables (comme le papier, l'encre, la poudre d'encre, les appels interurbains, etc.).
15. Un employé n'aura pas droit à une indemnité de repas pendant les heures de travail normales ni à une indemnité des frais kilométriques pour ses allers-retours entre le bureau et le lieu de télétravail, même dans le cas où il doit se rendre au bureau une journée désignée auparavant pour le télétravail.

### **Autres responsabilités de l'employé**

16. L'employé est responsable de mettre en lieu sûr et de protéger les biens, les documents et l'information confidentielle de BC Hydro dans le lieu du télétravail. Il recevra de l'information sur la protection des renseignements personnels et sur la sécurité avant de commencer son régime de télétravail.
17. L'employé doit s'abstenir de toute rencontre en personne sur le lieu de télétravail.
18. L'employé doit veiller à prendre toutes les dispositions nécessaires pour la garde des personnes à charge et à gérer ses responsabilités personnelles de manière à ce qu'elles n'entravent pas ses responsabilités professionnelles.
19. L'employé est tenu à un comportement aussi professionnel que celui qu'il adopterait à son lieu de travail normal.
20. L'employé doit s'assurer que le régime de télétravail ne contrevient pas à des actes de propriété d'une maison ou d'une unité, à des contrats de location, à des polices d'assurance habitation ou à des règlements administratifs municipaux ou régionaux.

- 21.** L'employé doit se conformer à toutes les politiques de la Compagnie, dont le code de conduite, et à la législation applicable, comme la FOIPPA, la CRA, la WCA et le Règlement sur la santé et la sécurité au travail.

**Durée du projet de télétravail**

- 22.** Les parties conviennent que le projet de télétravail s'étendra sur la période comprise entre le 20 novembre 2012 et le 31 mars 2014.
- 23.** Les parties se rencontreront chaque trimestre pour faire le point sur le projet.

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### **Personnel de l'hôtel Fairmont Château Laurier**

**IL EST RÉSOLU QUE** les membres de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) expriment leur solidarité et leur soutien à l'endroit du personnel de l'hôtel Fairmont Château Laurier, représenté par la section locale 4270 d'Unifor, et

**QUE** l'ACPPU fasse un don en argent à sa caisse de défense.

**ADOPTÉE**

# Résolution d'association membre

## Assemblée du Conseil de l'ACPPU, Mai 2019

### 100<sup>e</sup> anniversaire de la grève générale de Winnipeg

**CUFA-BC/SIMON FRASER :**

**QUE** l'ACPPU reconnaisse publiquement et de façon appropriée le 100<sup>e</sup> anniversaire de la Grève générale de Winnipeg (15 mai-25 juin 1919).

**ADOPTÉE**

15 MAI 2019 Article de l'ACPPU

## Déclaration de l'ACPPU à l'occasion du 100e anniversaire de la grève générale de Winnipeg

(Ottawa – Le 15 mai 2019) Il y a cent ans aujourd'hui était déclenchée la grève générale de Winnipeg. Ce jour-là, la plupart des travailleurs de la ville – environ 30 000 employés des secteurs public et privé – débrayèrent, dans un mouvement de protestation, organisé mais sans précédent, contre des conditions de travail lamentables, des salaires anémiques et l'inexistence du droit d'expression collective.

L'agitation était retombée six semaines plus tard, après l'arrestation de huit chefs des grévistes par le gouvernement fédéral et l'épisode tragique du 19 juin. Ce « samedi sanglant », deux grévistes avaient trouvé la mort et de nombreux autres avaient été blessés quand des policiers à cheval armés de matraques et de pistolets chargèrent les foules amassées sur la place du marché pour réprimer la manifestation.

« L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université s'associe aux autres syndicats canadiens pour commémorer cette grève – qui a constitué un point de rupture — et rendre hommage aux personnes qui ont lutté pour obtenir des droits souvent tenus pour acquis aujourd'hui, souligne le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Les travailleurs font maintenant face à une nouvelle montée d'antisindicalisme qui menace d'éroder, voire d'éliminer, le pouvoir de l'action collective que nos prédécesseurs ont gagné si durement. Nous devons faire front commun contre cette menace, comme les travailleurs l'ont fait un siècle auparavant, malgré leur situation précaire. »

La grève générale de Winnipeg a été un événement décisif dans l'histoire du mouvement syndical moderne au Canada. Elle a mis en lumière le sort dramatique de la classe ouvrière et jeté les bases d'une solidarité grandissante. Elle a imposé le salaire minimum obligatoire et ouvert la voie à la syndicalisation des travailleurs, à l'amélioration des conditions d'emploi et des conditions sociales et, plus tard, à l'affirmation par la Cour suprême du Canada (CSC) du droit de grève comme un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective et protégé par la Constitution du Canada.



## Note

### Objet : Énoncé de principes sur les affectations dans plusieurs unités

**Date :** Le 24 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur les affectations dans plusieurs unités. L'énoncé a été révisé par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques (CNCAE) dans le cadre de l'examen quinquennal auquel sont soumis tous les énoncés. Le Comité de direction a recommandé que le projet révisé d'énoncé de principes soit transmis au Conseil pour examen.

Le CNCAE recommande de transférer le texte du préambule dans une note de bas de page. Le comité est d'avis que le préambule est une note explicative et non pas une déclaration générale de principe.

## Énoncé de principes sur les affectations dans plusieurs unités<sup>1 2</sup>

### Préambule

~~Bien que les affectations dans plusieurs unités du même établissement puissent comporter des avantages sur le plan académique, elles peuvent néanmoins désavantager sérieusement les membres du personnel académique ainsi concernés, sauf si les modalités des affectations et les procédures de mise en œuvre sont clairement énoncées et font l'objet d'un suivi attentif. De surcroît, il est primordial de veiller à ce que ces affectations ne servent ni à remplacer des nominations à des postes permanents, ni à réduire les effectifs d'une unité ou d'un programme. Les associations doivent être attentives au fait que le mouvement du personnel académique entre les unités peut être préjudiciable à la pérennité des programmes sous l'effet de l'attrition des postes académiques. Le présent énoncé de principes devrait être lu en parallèle avec l'énoncé sur le renouvellement du personnel académique et l'énoncé sur la nécessité financière.~~

~~La convention collective devrait prévoir ce qui suit :~~

1. La nomination d'un membre du personnel académique s'applique à l'établissement et non pas à une unité particulière. Le membre affecté dans plusieurs unités peut être rattaché principalement à l'une des unités concernées. Il peut conserver ses droits résiduels au sein de l'unité académique principale qu'il réintégrera à temps plein si les besoins pédagogiques viennent à changer.
2. Dans le cas d'affectations dans plusieurs unités académiques d'un établissement, le membre, l'association, les départements concernés et l'administration devraient convenir des conditions et responsabilités de ces affectations ainsi que des dispositions administratives afférentes, dont les dispositions budgétaires. Le membre concerné devrait être informé par écrit des modalités des affectations au moment de la première nomination. L'affectation dans plusieurs unités qui intervient pendant la durée de la nomination continue devrait requérir le consentement du membre.
3. Toutes les questions administratives touchant le membre devraient relever du gestionnaire académique de l'unité principale concernée.
4. Il n'est pas nécessaire que le membre consacre la plus grande partie de ses heures de travail dans l'unité académique principale pendant une année donnée ou de manière continue. Cependant, les unités respectives devraient prendre des mesures pour veiller à ce que la charge de travail soit répartie équitablement entre les unités de sorte que la charge de travail globale équivaille à celle d'une nomination unique et qu'elle ait reçu le consentement du membre.
5. Tous les changements apportés aux dispositions administratives doivent faire l'objet d'une consultation entre les unités concernées et requérir le consentement du membre.
6. Les membres ont le droit de participer pleinement aux affaires des unités auxquelles ils sont rattachés.
7. Lorsqu'il existe différents niveaux de rémunération dans différentes unités académiques, le membre devrait être rémunéré au taux le plus élevé de l'ensemble des unités. Le membre affecté dans plusieurs unités devrait conserver l'ancienneté qu'il a acquise.

8. Les procédures et les critères utilisés pour prendre des décisions professionnelles (nomination, renouvellement, permanence et promotions, augmentations de salaire, accumulation de l'ancienneté et admissibilité aux avantages sociaux) devraient correspondre aux procédures et aux critères applicables aux membres du personnel académique affectés à une seule unité. Les procédures utilisées pour évaluer un membre affecté dans plusieurs unités devraient mettre à contribution des collègues des différentes unités et être explicitées dans la convention collective. Étant donné que les critères sont susceptibles de varier d'une unité à l'autre, les critères d'évaluation devraient être établis à l'avance et le membre devrait être consulté sur les procédures et les critères au moment de la nomination.
9. Les membres du personnel académique contractuel qui enseignent dans plusieurs départements sont réputés être affectés dans plusieurs unités. Lorsque la charge de travail totale d'un membre contractuel dans un établissement équivaut à celle d'un membre permanent, la nomination devrait être convertie automatiquement en une affectation permanente dans plusieurs unités.

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2014.**

**Révisé par le Comité de la négociation collective  
et des avantages économiques en mars 2019.**

**Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

## **Notes**

1. Les affectations dont il est question dans le présent énoncé de principes correspondent à celles qui sont financées par plusieurs unités académiques. Le présent énoncé ne cherche pas à déconseiller les nominations conjointes dans plusieurs unités académiques qui facilitent les activités interdisciplinaires des membres et qui n'impliquent pas de rajustement salarial.
2. Bien que les affectations dans plusieurs unités du même établissement puissent comporter des avantages sur le plan académique, elles peuvent néanmoins désavantager sérieusement les membres du personnel académique ainsi concernés, sauf si les modalités des affectations et les procédures de mise en œuvre sont clairement énoncées et font l'objet d'un suivi attentif. De surcroît, il est primordial de veiller à ce que ces affectations ne servent ni à remplacer des nominations à des postes permanents, ni à réduire les effectifs d'une unité ou d'un programme. Les associations doivent être attentives au fait que le mouvement du personnel académique entre les unités peut être préjudiciable à la pérennité des programmes sous l'effet de l'attrition des postes académiques. Le présent énoncé de principes devrait être lu en parallèle avec l'énoncé sur le renouvellement du personnel académique et l'énoncé sur la nécessité financière.

## Note

### Objet : Énoncé de principes sur les frais de traitement des articles

**Date :** Le 24 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

Le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi a élaboré un nouvel énoncé de principes sur les frais de traitement des articles. Le projet a été examiné par les autres comités puis transmis au Comité de direction.

Après avoir examiné le projet à sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a recommandé qu'il soit transmis au Conseil pour examen.

## Énoncé de principes sur les frais de traitement des articles

Les revues en libre accès offrent une solution de rechange au modèle traditionnel de publication par abonnement pour la diffusion du savoir académique : elles sont mises gratuitement à la disposition de toutes les personnes intéressées. Les revues en libre accès seront cruciales pour le développement d'un nouveau modèle d'édition savante conçu pour rendre tous les résultats de recherche librement accessibles à tous. Ces revues ne sont toutefois pas « exemptes » de coûts d'édition, de production et d'entretien.

Imposer aux auteurs des frais pour la publication de leurs articles dans les revues en libre accès est, à court terme, une façon pour ces revues de faire leurs frais. Cette solution n'est pas préférable et non plus viable à long terme, mais, au besoin, elle devrait être retenue pour assurer une diffusion à plus grande échelle du savoir académique en général et être bénéfique aux carrières des universitaires concernés. Cependant, les frais imposés aux auteurs potentiels peuvent restreindre leur productivité sous forme de publications et susciter de sérieux problèmes d'équité. Si certains membres du personnel académique ont les moyens d'acquitter eux-mêmes de tels frais, d'autres ne les ont pas, avec les effets négatifs que cela peut avoir sur les décisions relatives à la titularisation, aux promotions et aux évaluations annuelles. Sont ainsi touchés les membres du personnel académique contractuel, les chercheurs indépendants et ceux qui travaillent pour des établissements moins bien financés.

Par conséquent, l'ACPPU recommande d'adopter les lignes directrices suivantes :

1. Les universités et les collèges devraient rembourser sur leurs propres deniers un montant raisonnable des frais de publication que doivent assumer les auteurs, quel que soit leur rang ou leur groupe professionnel.
2. Les universités et les collèges devraient encourager et faciliter l'auto-archivage des publications.
3. Les revues hybrides qui exigent des auteurs de payer des frais de publication sans réduire le tarif d'abonnement à une publication en accès restreint ne devraient pas être soutenues.
4. Les universités devraient collaborer avec d'autres institutions et des éditeurs de revues en libre accès afin que les frais individuels de traitement des articles ne soient pas nécessaires, par exemple en maintenant suffisamment de fonds disponibles pour financer tous les articles acceptés provenant des établissements, ou bien en modifiant complètement le modèle financier des revues. Ces fonds ne devraient pas être diminués des fonds affectés à la recherche.
5. Les organismes subventionnaires de la recherche devraient permettre aux chercheurs d'inscrire les frais imposés aux auteurs dans leurs budgets de diffusion.

L'imposition de frais de traitement des articles risque d'entraver sérieusement le partage de connaissances bénéfiques pour la société. Lorsque de tels frais sont inévitables, ils ne devraient pas être assumés par l'auteur.

**Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi en mars 2019.**  
**Révision approuvée par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

# NOTE

## Objet : Énoncé de principes sur la confidentialité dans le processus de règlement des griefs

**Date :** Le 24 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur la confidentialité dans le processus de règlement des griefs qui avait été sensiblement remanié par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi à sa réunion de mars 2019. L'énoncé de principes a été renvoyé au service juridique de l'ACPPU afin d'obtenir des éclaircissements. Le Comité de direction a recommandé que ledit projet révisé soit transmis au Conseil pour examen.

Les révisions apportées visent à mieux expliquer et clarifier les principes auxquels doivent adhérer les associations membres. Certaines dispositions ont été remaniées de manière à mieux correspondre aux normes du droit du travail.

Voici un résumé de la justification des révisions proposées :

- À l'alinéa ii) du préambule, le terme « rompre » est remplacé par « compromettre ». Le verbe « rompre » implique une action illégale, alors qu'il est plus exact d'interpréter les situations en question comme allant à l'encontre des principes de confidentialité.
- La deuxième phrase de la clause 2 a été révisée pour plus de clarté.
- La deuxième phrase de la clause 3 a été révisée de manière à tenir compte du fait que les associations ne peuvent jamais garantir la confidentialité la plus complète puisqu'elles peuvent être astreintes dans certains cas à une obligation légale de divulgation.
- Une nouvelle phrase a été ajoutée à la clause 4.1 pour expliquer que la confidentialité pourrait être compromise au cours du processus d'arbitrage.
- La clause 5 a été modifiée de manière à mieux refléter la législation actuelle en matière de confidentialité et de privilège dans le contexte des relations du travail.
- La clause 5.2 a été modifiée de manière à expliquer comment un privilège relatif au litige s'applique à la représentation des membres.

- La clause 5.3 a été étoffée afin de décrire comment la défense d'une plainte concernant le devoir de juste représentation peut impliquer la divulgation de renseignements confidentiels.
- La clause 6 est complétée d'un paragraphe expliquant la possibilité de divulguer volontairement des renseignements confidentiels.
- L'ancien libellé de la clause 6.2 est supprimé et remplacé par une nouvelle formulation qui met l'accent sur les principes généraux à prendre en compte, au lieu de faire référence à une législation particulière qui varie d'une province à l'autre.



## Énoncé de principes sur la confidentialité dans le processus de règlement des griefs

### 1. Préambule

Le présent énoncé de principes a pour objectif d'aider les associations de personnel académique à composer avec les questions de confidentialité dans le processus de règlement des griefs. Cet énoncé :

- i) définit l'objet et la portée d'une telle confidentialité;
- ii) décrit les circonstances où il peut s'avérer nécessaire de **compromettre** ~~rompre~~ la confidentialité, ainsi que la ligne de conduite appropriée à suivre lorsqu'une telle situation survient.

### 2. Confidentialité

Les associations sont tenues à une obligation de confidentialité envers les membres qui déposent des plaintes concernant des violations présumées des conditions de travail. Aucune communication entre l'association et le membre se rapportant à la plainte ne **devrait** ~~doit~~ être divulguée à quelqu'un d'autre à l'extérieur de l'association, tout particulièrement à l'employeur, sans le consentement du membre.

### 3. Objet de la confidentialité

La confidentialité profite au processus de règlement des griefs et, partant, à tous les membres de l'unité de négociation et à l'association dans son ensemble. Elle donne aux membres l'assurance de discuter librement avec l'association de tous les aspects de leurs préoccupations sans craindre que cette information ne soit divulguée à tort. **Il pourrait ne jamais être possible de garantir totalement qu'une obligation légale de divulgation a été exécutée. Néanmoins, une garantie de confidentialité favorise chez et envers les membres l'honnêteté et la franchise qui sont essentielles pour que l'association puisse fournir de judicieux conseils** et défendre efficacement la convention collective.

### 4. Portée de l'obligation

- 4.1 C'est l'association, et non pas le membre, qui est partie à la convention collective et qui, de ce fait, est responsable du traitement des griefs. Ainsi, il est absolument essentiel de faire comprendre aux membres que leurs renseignements confidentiels bénéficieront du plus haut degré de protection possible, mais que l'information pertinente devra être partagée par les représentants de l'association habilités à traiter les griefs. Cette compétence est exercée par l'exécutif de l'association, les membres du comité des griefs ou d'un organe semblable, ainsi que le personnel professionnel et le conseiller juridique de l'association.

Les membres doivent comprendre que, au fur et à mesure de l'évolution du processus de traitement d'un grief, il est de pratique courante que des renseignements jugés moins sensibles, tels la date de la violation, les articles enfreints et le nom de la faculté, de l'école ou du collège en cause, soient communiqués à l'ensemble de l'unité de négociation dans le contexte du devoir de juste représentation qui incombe à l'association en vertu de la loi ainsi que de sa responsabilité politique de fournir des informations sur ses activités. ~~Enfin,~~



~~les~~ **Les** membres doivent comprendre également que, pour qu'un grief franchisse toutes les étapes de la procédure, les informations pertinentes devront être examinées avec l'employeur et que, dans le cas où la cause est renvoyée à un arbitre, tous les aspects pertinents du dossier deviendront normalement partie intégrante des registres publics, y compris les bases de données consultables sur les décisions arbitrales. **Enfin, un arbitre peut rendre des ordonnances ou délivrer une assignation à comparaître à la demande de l'employeur qui requiert la divulgation de renseignements rassemblés au cours du processus de règlement des griefs.**

- 4.2 À toutes fins utiles, l'association doit assurer la confidentialité de toutes les communications orales, écrites ou électroniques avec le membre ayant déposé la plainte. Des bris de confidentialité peuvent survenir par inadvertance lorsque des dossiers sont discutés dans des lieux accessibles à tous ou que les mesures de précaution utiles n'ont pas été prises pour le stockage, la transmission et l'élimination des documents.

## 5. Fondement juridique de l'obligation<sup>1</sup>

~~5.1 Selon un principe général de droit, quiconque demande et reçoit de l'information conjointement avec une promesse de confidentialité ne peut utiliser cette information contre la personne qui a transmis la communication à titre confidentiel<sup>1</sup>.~~

5.12 ~~De plus,~~ **De manière générale,** les communications sont **assujetties au privilège conféré par la loi et, partant, légalement sont** soustraites à la divulgation, pourvu que toutes les conditions suivantes soient remplies :

- i) Les communications doivent être transmises confidentiellement avec l'assurance qu'elles ne seront pas divulguées.
- ii) Le caractère confidentiel doit être un élément essentiel au maintien complet et satisfaisant des rapports entre les parties.
- iii) Les rapports doivent être de la nature de ceux qui, selon l'opinion de la collectivité, doivent être activement encouragés.
- iv) Le préjudice permanent que subiraient les rapports par la divulgation des communications doit être plus important que l'avantage à retirer d'une juste décision<sup>2</sup>.

**La quatrième condition susmentionnée est la plus difficile à remplir, étant donné qu'un décideur pourrait toujours trouver que la divulgation sert l'intérêt public même si toutes les autres conditions sont réunies. Le droit du travail, cependant, prévoit des privilèges plus explicites qui pourraient s'appliquer pour protéger les informations transmises à une association par un membre avant ou après le dépôt d'un grief.**

5.23 Les rapports entre un membre et son association dans le contexte du processus de traitement d'un grief sont considérés comme ayant satisfait aux conditions **requis pour établir l'existence d'un privilège relatif au litige. énoncées en 5.2<sup>3</sup>. Ainsi, les documents préparés pour les besoins d'un litige réel ou envisagé sont protégés contre toute divulgation.** L'association peut donc, à une audition d'arbitrage, **s'opposer à la divulgation du** ~~refuser de divulguer le~~ contenu des discussions ou de la correspondance entretenues avec le membre ayant déposé la plainte.

---

<sup>1</sup> Voir Gorsky, Usprich et Brandt, *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration* (Thompson Reuters, Toronto, 2017, 11.10(e), « Confidential Information »).

- 5.34 Le devoir de juste représentation de l'association envers ses membres dans le cadre du processus de règlement des griefs – devoir qui interdit à l'association d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi – constitue un fondement supplémentaire pour assurer la protection de la confidentialité des renseignements des membres.

**Cependant, un membre pourra renoncer au droit à la confidentialité en déposant une plainte de manquement au devoir de juste représentation, puisque l'association ne serait pas limitée, dans sa défense, à ce que le plaignant permet de divulguer dans ses communications avec l'association. Comme dans toutes les formes de privilège, la personne qui bénéficie de la protection du privilège peut renoncer à son droit.**

6. ~~Violation de~~ **Là où l'obligation cesse de s'appliquer**

**Outre les situations où la divulgation des informations est exigée par une autorité judiciaire ou arbitrale ou celles où le membre renonce au droit à la confidentialité en engageant une action contre l'association, tel qu'il est indiqué ci-dessous, l'association peut être tenue par une obligation d'intérêt public et peut-être légale de divulguer volontairement des informations qui seraient autrement considérées comme confidentielles.**

- 6.1 Les conflits sont partie prenante du processus de règlement des griefs. L'avenir de la carrière d'un membre pourrait être en jeu. Dans ces circonstances stressantes, il peut arriver qu'un membre fasse des commentaires déplacés ou abusifs. Très rarement cependant, ces commentaires peuvent comporter des menaces de dommage corporel ou de mort contre d'autres personnes.
- ~~6.2 Si un membre menace de recourir à la violence, l'association doit soupeser l'obligation de confidentialité et l'importance de protéger la sécurité d'autrui. Les membres et les associations devraient savoir que, dans certaines circonstances, les associations peuvent être tenues de signaler les menaces de violence ou de harcèlement au travail. Étant donné que la source et la portée de l'obligation de signalement varient d'une province à l'autre, les associations doivent être familiarisées avec les lois sur la santé et la sécurité au travail applicables dans leurs provinces respectives et/ou les politiques raisonnables du milieu de travail qui rendent obligatoire le signalement des menaces de violence ou de harcèlement au travail.~~
- 6.23 **En plus de l'intérêt public,** la question de savoir s'il est opportun ou nécessaire pour une association de divulguer ou de signaler une menace proférée au travail **peut** dépendre de la législation provinciale applicable et des circonstances particulières de chaque cas. Si le temps le permet, l'exécutif, le comité des griefs, le personnel professionnel et le conseiller juridique de l'association peuvent souhaiter s'entretenir pour déterminer la meilleure voie à suivre. Des déclarations inhabituelles faites dans un accès de colère peuvent déclencher ou non l'obligation de signalement. Il est conseillé de signaler une menace lorsqu'une personne ou un groupe de personnes identifiables sont clairement exposés à un danger, qu'ils risquent d'être gravement blessés ou d'être tués, et que le danger est imminent<sup>4</sup>.
- 6.34 S'il est décidé **de compromettre d'enfreindre** la confidentialité, et sous réserve des exigences de signalement particulières aux autorités législatives :
- i) l'information confidentielle ne doit être transmise qu'aux autorités compétentes (par exemple, un représentant de la direction, la police ou le bureau de la sécurité de l'université) et à la victime visée;

- ii) la divulgation doit se limiter uniquement à la menace et exclure d'autres renseignements que l'association a recueillis pendant qu'elle aidait le membre.

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2014.  
Révisé par le Comité de la liberté académique  
et de la permanence de l'emploi en mars 2019.  
Révision approuvée par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

## Notes

---

- ~~1. Slavutych c. Baker [1976] 1 R.C.S. 254.~~
2. John Henry Wigmore, *Evidence in Trials at Common Law*, vol. 8 (McMaughton rev.) (Boston: Little, Brown and Company, 1961), à la page 527. Il s'agit du « critère de Wigmore », établi par l'éminent professeur de droit et spécialiste américain de la preuve pour déterminer si le privilège légal devrait s'étendre aux rapports. La Cour suprême du Canada a adopté le critère dans **Slavutych c. Baker [1976] 1 RCS 254**. ~~R. c. Fosty [1991] 3 R.C.S. 263 (sous-intitulé R. c. Gruenke)~~. À remarquer le premier critère : il doit y avoir l'assurance que toutes les communications confidentielles dans les rapports ne seront pas divulguées.
- ~~3. Re British Columbia and B.C.G.E.U., Loc. 1103, (1990) 13 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 190 et Re British Columbia and B.C.G.E.U., (1992) 28 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 237.~~
- ~~4. John Smith c. James Jones [1999] R.C.S., n° 15.~~

# Note

## Objet : Énoncé de principes sur la gouvernance

**Date :** Le 29 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur la gouvernance, qui avait été sensiblement remanié par le Groupe de travail spécial sur la gouvernance en avril 2019. Le Comité de direction a recommandé que ledit projet révisé soit transmis au Conseil pour examen.

Voici un résumé des révisions proposées :

- Clause 1 : affirmation plus ferme du rôle des membres du personnel académique dans la gouvernance de leurs établissements et ajout d'une disposition confirmant le rôle conséquent qui incombe aux associations de personnel académique dans cette fonction.
- Clause 2 : ajout d'une disposition exigeant que les représentants externes de la communauté au sein des conseils soient sélectionnés suivant un processus ouvert et transparent; modification de la clause pour déterminer avec une plus grande précision la composition du conseil et la représentativité de ses membres; modification de la clause pour définir avec une plus grande précision les fonctions du conseil en ce qui a trait, entre autres, à la protection de la liberté académique et la protection de l'établissement contre toute ingérence extérieure dans la gouvernance.
- Clause 3 : modification de la clause pour définir avec une plus grande précision les fonctions du sénat en ce qui a trait, entre autres, à l'établissement de communications plus étroites entre l'administration, le conseil et le sénat, et l'octroi au sénat d'un pouvoir de recommandation illimité auprès du conseil.
- Clause 4 : modification de la clause concernant l'instauration de règles, de politiques, de procédures, etc. écrites et accessibles à tous; à noter que la phrase supprimée à la fin de la clause 4 a été déplacée dans la clause 5.
- Clause 5 : modification apportée pour étoffer le libellé du paragraphe relativement à la composition du sénat, et renforcement du libellé sur l'équité.

- Clause 7 : ajout de libellé portant que les comités de nomination du recteur et du vice-recteur devraient être des comités mixtes du conseil et du sénat; il est clarifié que les comités de renouvellement de nomination devraient être constitués suivant les mêmes règles; ajout d'une disposition précisant que les critères de nomination et de renouvellement de nomination et les descriptions de poste devraient inclure l'aptitude à favoriser la gouvernance partagée efficace dans l'établissement.
- Clause 8 : nouvelle clause prévoyant que les administrateurs jouant un rôle dans la gouvernance devraient faire l'objet d'une évaluation de rendement périodique, y compris par des membres des organes de gouvernance respectifs, et que les critères devraient inclure l'aptitude à favoriser la gouvernance partagée efficace.

## Énoncé de principes sur la gouvernance

1

Le personnel académique doit jouer le rôle décisif dans la prise des décisions académiques et la définition des politiques académiques afin de permettre aux établissements postsecondaires de remplir leur mission publique de création, de préservation et de diffusion du savoir, ainsi que d'éducation des étudiants. **Les associations de personnel académique doivent veiller à consolider les systèmes de gouvernance partagée de leurs établissements, à protéger les droits du personnel académique et à renforcer sa voix au sein même de ces structures.**

2

La responsabilité ultime des questions administratives et financières devrait appartenir au conseil d'administration, composé principalement de représentants **externes** de la communauté **sélectionnés suivant un processus ouvert et transparent**. Le conseil devrait compter également **des membres internes, dont le recteur et** des représentants ~~de la direction~~, du personnel académique, **quel que soit le type de nomination**, des diplômés, du personnel non académique et des étudiants. **Entre autres fonctions, le conseil devrait assurer la liaison entre l'établissement et ses différents publics et faire office de médiateur entre eux tout en protégeant l'intégrité de la mission académique de l'établissement, l'autonomie institutionnelle et la liberté académique. Toutes les mesures devraient être prises pour que la composition du sénat reflète la diversité de la communauté dans laquelle l'établissement est situé.** Tous les membres du conseil devraient avoir le droit de siéger à ses ~~sous~~-comités.

3

La responsabilité de la prise des décisions académiques et de la définition des politiques académiques devrait appartenir à un organe supérieur (généralement appelé « sénat<sup>1</sup> ») pleinement attaché au principe de gouvernance collégiale. **Les fonctions qui y sont associées devraient comprendre, entre autres, l'élaboration de la mission académique de l'établissement, le développement de ses programmes d'études et cursus de formation, la définition des normes académiques, la supervision de la planification à long terme des affaires académiques et sa mise en œuvre, et la supervision des opérations scolaires de l'établissement. De plus, le sénat devrait détenir un pouvoir de recommandation illimité auprès du conseil sur toutes les questions du ressort du conseil que le sénat juge importantes pour l'établissement. Il faut pour cela que le sénat soit informé des propositions ou des initiatives du conseil et de l'administration avant que ne soient prises les décisions définitives et qu'il ait de véritables occasions d'examiner et de formuler des recommandations.**

4

Le conseil d'administration et le sénat devraient tous deux fonctionner selon ~~des~~ règles et procédures **écrites et accessibles à tous, dans le contexte des règles et procédures – et en conformité avec celles-ci** – définies dans la loi constitutive de l'établissement et dans les conventions collectives conclues entre l'établissement et son **association de** personnel académique. **Ces règles et procédures devraient définir clairement les pouvoirs, attributions et fonctions conférés et donner des indications détaillées sur les pouvoirs, attributions ou fonctions dont la délégation est autorisée.** ~~Toutes les mesures devraient être prises pour que la composition du sénat reflète la diversité de la communauté académique au sein de l'établissement et que la composition du conseil d'administration reflète la diversité de la communauté où l'établissement est situé.~~

## 5

~~L'organe supérieur~~ **Le sénat** devrait être composé en majorité de membres du personnel académique élus par leurs collègues et compter ~~également~~ des représentants des étudiants **élus par les étudiants**. Le recteur et le vice-recteur aux affaires académiques devraient en être membres d'office avec droit de vote. D'autres membres de la haute direction occupant un poste équivalent ou supérieur à celui de doyen ~~associé~~ devraient avoir le droit de parole sans droit de vote. Un ou deux représentants élus par le conseil d'administration devraient siéger au sénat. Ce dernier devrait élire son président, qui n'occuperait pas d'autre poste administratif au sein de l'université. **Toutes les mesures devraient être prises pour que la composition du sénat reflète la diversité de la communauté académique au sein de l'établissement et que tout obstacle à une participation équitable soit repéré et éliminé. Les membres du sénat qui font partie du personnel académique devraient être majoritaires au sein de tous les comités du sénat et devraient être élus par le sénat à partir d'un processus de nomination ouvert.**

## 6

Tous les organes chargés de formuler des recommandations ou de prendre des décisions sur des questions académiques au sein des départements, des facultés, des écoles ou des collèges devraient être constitués d'une majorité de membres du personnel académique.

## 7

La nomination **ou le renouvellement de la nomination** du recteur et du vice-recteur aux affaires académiques devrait nécessiter l'aval du sénat et du conseil d'administration selon une procédure ouverte et transparente. ~~Elle~~ **Ils** devraient être fait**se** suivant la recommandation des comités de recrutement **ou de renouvellement de nomination, lesquels devraient être des comités mixtes du conseil et du sénat et bénéficier d'une représentation effective du personnel académique ainsi que d'un nombre de représentants** du corps étudiant et du personnel de soutien. **Les critères et fonctions énumérés dans les descriptions de poste devraient inclure une capacité démontrée à favoriser la gouvernance partagée efficace dans l'établissement.**

## 8

**Le recteur, le vice-recteur aux affaires académiques et tout autre dirigeant qui a notamment pour fonction de jouer un rôle important dans le soutien des processus de gouvernance devraient faire l'objet d'une évaluation de rendement périodique sur laquelle tous les membres du conseil et du sénat peuvent formuler des commentaires. Les critères d'évaluation devraient porter entre autres sur les tâches accomplies pour favoriser la gouvernance partagée efficace dans l'établissement.**

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2014.  
Révisé par le Groupe de travail spécial sur la gouvernance en avril 2019.  
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

## Note

1. Même si le terme « sénat » est utilisé dans la plupart des établissements, d'autres termes sont également employés, par exemple, « General Faculties Council » (dans la plupart des universités de l'Alberta), « University Council » (en Saskatchewan), « Conseil universitaire » (à l'Université Laval), « Education Council » (dans les collèges et instituts de la Colombie-Britannique) et « Learning Council » (au Collège universitaire du Nord). Quelques établissements (telle l'Université de Toronto) possèdent un système monocratique doté d'un conseil universitaire qui remplit à la fois le rôle de conseil d'administration et de sénat.



# Note

## Objet : Énoncé de principes sur le harcèlement en ligne

**Date :** Le 28 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

En mars 2019, le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi a élaboré un nouveau projet d'énoncé de principes sur le harcèlement en ligne. Après avoir examiné le projet d'énoncé à sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a recommandé que le projet soit renvoyé pour examen au service juridique de l'ACPPU.

À sa réunion des 15, 16 et 17 juin 2019, le Comité de direction a recommandé que l'énoncé de principes soit transmis au Conseil pour examen.

L'énoncé vise à fournir aux associations et aux établissements des lignes directrices sur les moyens d'intervention à privilégier dans les cas où des membres du personnel académique sont la cible de harcèlement en ligne. Il recommande aux associations et aux établissements de s'engager clairement et fermement à défendre la liberté académique et à condamner les mesures de harcèlement et d'intimidation à l'encontre des membres du personnel académique.



## Énoncé de principes sur le harcèlement en ligne

Les membres du personnel académique sont exposés aux risques de harcèlement en ligne qui portent atteinte à la liberté académique et à la liberté d'expression.

### Définition

Le harcèlement en ligne inclut entre autres des incidents uniques et des actions concertées continues :

- manifester à l'égard d'une ou de plusieurs personnes un comportement offensant, vexatoire ou menaçant, constituant des actes, des propos ou des exhibitions, et (ou) encourager d'autres personnes à faire de même;
- diffuser ou publier des commentaires, documents ou contenus malveillants ou diffamatoires au sujet d'une ou de plusieurs personnes;
- usurper l'identité d'une autre personne en ligne en diffusant au nom de celle-ci du contenu embarrassant, outrageant ou illégal;
- envoyer à une ou plusieurs personnes du matériel à contenu pornographique ou explicite qui est reconnu ou devrait raisonnablement être reconnu comme offensant.

Le harcèlement en ligne n'englobe pas l'expression nette d'idées contradictoires dans les limites du discours académique généralement reconnu.

### Préjudice

Le harcèlement en ligne peut contraindre la victime du préjudice à renoncer à des activités sociales, académiques et politiques, compromettant ainsi l'avancement professionnel et le bien-être personnel et restreignant la liberté académique et la liberté d'expression. Les membres du personnel académique se consacrant à des domaines d'études controversés ou impopulaires, et ceux et celles appartenant à des groupes marginalisés, sont particulièrement la cible d'actes de harcèlement en ligne.

### Réaction immédiate – Préservation des preuves

La première réaction courante face au harcèlement en ligne, c'est de supprimer le contenu offensant et de détruire la preuve de l'acte de harcèlement. Les personnes victimes de harcèlement en ligne devraient prendre les dispositions suivantes :

- conserver un dossier écrit de tous les actes de harcèlement;
- préserver dans leur version intégrale non censurée, sous forme électronique et imprimée (si possible), toutes les communications offensantes, entre autres les courriels, textos, commentaires, billets de blogue, messages échangés sur les médias sociaux, gazouillis et messages vocaux.

### Notifier l'établissement

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont l'obligation contractuelle, légale et éthique de protéger le personnel contre les comportements abusifs et d'intimidation, ainsi que l'obligation de protéger la liberté académique du personnel. Les établissements peuvent fournir des conseils sur les mesures adéquates à prendre face au harcèlement en ligne et apporter le soutien nécessaire aux questions de TI, à la sécurité personnelle et aux droits légaux généraux. Les personnes victimes de harcèlement en ligne devraient prendre les dispositions suivantes :

- notifier le problème au directeur de département, au chef d'unité ou au titulaire d'un poste équivalent et demander le soutien nécessaire;

- seules ou en coordination avec le directeur de département, le chef d'unité ou le titulaire d'un poste équivalent, notifier des gestionnaires plus haut placés et demander le soutien nécessaire;
- au besoin, seules ou en coordination avec d'autres niveaux de l'administration, notifier les services de sécurité du campus ou de police locaux et demander le soutien nécessaire.

Si le harcèlement se rapporte à des aspects qui sont protégés (ou qui devraient être protégés) par la législation en matière de droits de la personne, les personnes victimes de harcèlement devraient également :

- notifier le bureau des droits de la personne/de l'équité du campus.

### **Notifier l'association**

Les personnes victimes de harcèlement en ligne devraient également notifier leur association de personnel académique et demander le soutien nécessaire. Les associations peuvent :

- expliquer et faire respecter les droits pertinents prévus dans la convention collective, y compris les droits relatifs au harcèlement, à la discrimination et à la liberté académique;
- fournir des conseils sur les processus et les services offerts par l'administration.
- mobiliser un soutien politique général.

Le harcèlement en ligne ne vise pas seulement la personne attaquée, mais aussi les valeurs fondamentales associées à la vie académique, y compris la liberté académique, la liberté d'expression et la liberté d'être à l'abri de la discrimination. Les personnes faisant l'objet d'un tel harcèlement doivent bénéficier du soutien inconditionnel de l'établissement dans son ensemble.

**Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU en mars 2019.**  
**Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en juin 2019.**



## Note

### Objet : Énoncé de principes sur les indicateurs de rendement

**Date :** Le 14 novembre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

La motion ci-après a été adoptée à l'assemblée du Conseil en mai 2019 :

**BRITISH COLUMBIA / TORONTO:**

**ATTENDU QUE** l'on observe une tendance de plus en plus répandue au sein des universités canadiennes d'évaluer les activités professionnelles des membres du personnel académique, notamment des bibliothécaires et des archivistes, au moyen d'un programme commercial d'évaluation comparative susceptible d'avoir un impact sur les conditions d'emploi de ces membres;

**IL EST RÉSOLU QUE** l'ACPPU publie une déclaration dans laquelle elle dénonce l'utilisation d'outils et de programmes d'évaluation comparative pour évaluer le travail des professeurs, des bibliothécaires ou des archivistes;

**IL EST AUSSI RÉSOLU QUE** le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU constitue un sous-comité chargé de rédiger un énoncé de principes permettant aux associations de personnel académique de protéger leurs membres contre l'utilisation des informations générées par ces programmes dans les négociations de la charge de travail, des politiques et de la rémunération, dans la réorganisation du milieu de travail et dans la détermination des conditions d'emploi, ainsi que d'examiner les enjeux que présentent ces outils au titre de la confidentialité des données recueillies.

Le Comité des bibliothécaires et des archivistes (CBA) a par la suite constitué un sous-comité qui a examiné l'énoncé de principes de l'ACPPU sur les indicateurs de rendement. Le CBA a renvoyé son examen au Comité de direction en septembre dernier.

Voici un résumé des modifications de fond proposées :

- Dans la première phrase du premier paragraphe, après « l'application d'analyses quantitatives et de statistiques » on a inséré « pour évaluer l'efficacité de l'enseignement, des travaux de recherche, des activités de création et de service et de la pratique professionnelle des membres du personnel académique » afin d'inclure une gamme plus large d'activités académiques susceptibles d'être soumises à des indicateurs de rendement. De même, le segment « d'érudition, de recherche et de création » est supprimé après « des travaux ».
- Dans la deuxième phrase du deuxième paragraphe, on a inséré « à l'évaluation du rendement » dans la liste après « décisions liées à l'embauche », et remplacé « et aux mesures disciplinaires » par « ainsi qu'aux mesures disciplinaires et aux cessations d'emploi ».
- Dans le troisième paragraphe, on a remplacé « les résultats de recherche » par une liste plus exhaustive d'activités susceptibles d'être évaluées par des indicateurs de rendement.
- Dans l'article 1 :
  - Après « qui mènent des activités non conventionnelles », on a inséré « d'enseignement, de recherche, de création, de service et (ou) de pratique professionnelle », et supprimé « réalisent des travaux de recherche non conventionnels et (ou) qui s'appuient sur des méthodes de recherche non traditionnelles » afin de maintenir la cohérence dans l'ensemble de l'énoncé.
- Dans l'article 2 :
  - On a remplacé « Lorsque les indicateurs de rendement sont choisis par » par « le membre du personnel académique décide de recourir aux indicateurs de rendement de son choix ».
- On a ajouté un troisième article qui recommande aux associations de personnel académique de négocier dans leurs conventions collectives des clauses qui protègent leurs membres contre l'utilisation inappropriée des indicateurs de rendement.

## Énoncé de principes sur les indicateurs de rendement

Les indicateurs de rendement comprennent notamment, mais sans limitation aucune, l'application d'analyses quantitatives et de statistiques **pour évaluer l'efficacité de l'enseignement, des travaux de recherche, des activités de création et de service et de la pratique professionnelle des membres du personnel académique. Ces indicateurs sont appliqués** à des publications telles que des livres, des articles de revues spécialisées et des actes de colloque pour évaluer l'impact et la qualité des travaux ~~d'érudition, de recherche et de création, y compris des~~ **en tenant compte de** facteurs comme le nombre et le montant des subventions ou des fonds de recherche, le nombre de citations et le rang occupé dans les publications scientifiques. ~~Les~~ **L'utilisation de ces** indicateurs de rendement ~~sont~~ **est** ~~subjectifs~~ **et** souvent trompeu**ers**.

C'est au moyen d'un examen par des pairs et non pas d'indicateurs de rendement que les travaux académiques peuvent être évalués de la meilleure façon. Le fait de compter sur de tels indicateurs peut entraver l'exercice de la liberté académique, porter atteinte à la gouvernance collégiale, aux décisions liées à l'embauche, **à l'évaluation du rendement**, à la titularisation et aux promotions, et faire obstacle à la détermination de la rémunération, aux conditions de travail **et ainsi qu'**aux mesures disciplinaires **et aux cessations d'emploi**.

Mesurer ~~les résultats de recherche~~ **les activités d'enseignement, de recherche, de création, de service et (ou) de pratique professionnelle** en mettant exclusivement ou excessivement l'accent sur les indicateurs de rendement fait abstraction de la diversité et de la totalité des activités savantes.

### 1

Les indicateurs de rendement peuvent désavantager particulièrement les chercheurs autochtones, les membres des groupes en quête d'équité, les universitaires qui publient leurs travaux de recherche et qui diffusent des connaissances dans d'autres langues que l'anglais, ceux et celles qui suivent un cheminement de carrière non traditionnel, de même que ceux et celles qui **mènent des activités non conventionnelles d'enseignement, de recherche, de création, de service et (ou) de pratique professionnelle** ~~réalisent des travaux de recherche non conventionnels et (ou) qui s'appuient sur des méthodes de recherche non traditionnelles~~.

### 2

Lorsque ~~les indicateurs de rendement sont choisis par~~ le membre du personnel académique **décide de recourir aux indicateurs de rendement de son choix**, ces indicateurs devraient être assujettis au processus d'évaluation par des pairs en conformité avec les principes de liberté académique et de gouvernance collégiale.

### 3

**Il est fortement recommandé aux associations de personnel académique de négocier dans leurs conventions collectives des clauses qui protègent leurs membres contre l'utilisation inappropriée des indicateurs de rendement.**

Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2018.

Révisé par le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU en août 2019.

Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en septembre 2019.

## Note

### Objet : Énoncé de principes sur les droits et responsabilités professionnels

**Date :** Le 24 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur les droits et responsabilités professionnels que le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi avait revu dans le cadre d'un examen quinquennal. Le Comité de direction a recommandé que ledit projet révisé soit transmis au Conseil pour examen.

Voici un résumé des révisions proposées :

- La première phrase de la clause 1.1 a été déplacée au début de l'énoncé parce qu'elle formule le principe fondamental de l'énoncé.
- La nouvelle première phrase de la clause 1.1 est modifiée de manière à faire valoir le droit et la responsabilité des membres du personnel académique de tenir à jour leurs compétences savantes.
- Une modification de forme est apportée à l'ensemble de la version anglaise de l'énoncé par la suppression du mot « members ».
- La clause 1.8 est modifiée de manière à ce qu'aucune mention ne soit faite de la « personnalité » d'un(e) étudiant(e). Le comité a jugé ce libellé inapproprié. Il est proposé de supprimer le deuxième paragraphe puisque les membres du personnel académique peuvent être tenus dans certains cas de donner une référence sans le consentement d'un(e) étudiant(e).
- Une légère modification de forme est apportée à la clause 2.5 de la version anglaise afin de supprimer la majuscule du mot « moral ».
- La clause 4 est modifiée pour assurer l'uniformité de la terminologie dans l'ensemble de l'énoncé.



## Énoncé de principes sur les droits et responsabilités professionnels<sup>1</sup>

**Les membres du corps professoral ont pour principale responsabilité de faire avancer et de diffuser le savoir et d'en parfaire la compréhension par l'enseignement, la recherche, les activités savantes et la création artistique.**

### 1

#### Les membres du personnel académique en tant qu'enseignants

##### 1.1

~~Les membres du corps professoral ont pour principale responsabilité de faire avancer et de diffuser le savoir et d'en parfaire la compréhension par l'enseignement, la recherche, les activités savantes et la création artistique. Ils devraient s'appliquer consciencieusement à se tenir à jour dans leur domaine, à~~ **Les membres du personnel académique ont le droit et la responsabilité de perfectionner et tenir à jour** leurs compétences savantes **et de maintenir et renforcer l'efficacité de leur enseignement.** ~~et à maintenir et à améliorer leur efficacité en tant qu'enseignants.~~

##### 1.2

Les membres du corps professoral ont le droit d'évaluer le rendement des étudiants, d'organiser le contenu des cours ainsi que les activités de classe ou de laboratoire et d'employer les méthodes et le matériel didactique, y compris les manuels, d'une manière compatible avec les normes académiques pertinentes et avec les descriptions de cours approuvées par l'instance supérieure de l'établissement, à condition que ces politiques et descriptions de cours ne portent pas atteinte à la liberté académique des membres. Les mêmes principes s'appliquent aux cours à plusieurs sections et au coenseignement.

##### 1.3

Selon le cas, les membres du corps professoral devraient encourager leurs étudiants à débattre et à discuter du contenu des cours. Ils ont le droit de promouvoir et d'orienter la participation des étudiants à des discussions en classe comme ils le jugent utiles, dans les limites des droits de la personne et des normes professionnelles.

##### 1.4

Ils devraient faire preuve d'impartialité dans l'évaluation de leurs étudiants.

##### 1.5

Ils ne devraient pas exploiter les travaux des étudiants à leur propre bénéfice.

##### 1.6

Tous les renseignements sur les étudiants qui sont obtenus sous le sceau de la confiance, qu'ils concernent les progrès scolaires des étudiants, leurs vies privées ou leurs opinions politiques et religieuses, devraient rester strictement confidentiels. Cette disposition n'a pas d'incidence sur l'utilisation normale que l'établissement fait des dossiers scolaires des étudiants dans le but de prendre des décisions scolaires.

##### 1.7

Lorsqu'un membre du corps professoral et un(e) étudiant(e) entretiennent une relation personnelle intime qui constitue un conflit d'intérêts ou qui en présente l'apparence, ou qui révèle l'existence d'une partialité inappropriée, le membre devrait refuser d'exercer un rôle de supervision ou

d'évaluation à l'égard de l'étudiant(e) en question, ou mettre fin à ces fonctions, et prendre, au moment opportun, les dispositions nécessaires pour que la supervision et l'évaluation des travaux de l'étudiant(e) soient confiées à un autre membre du corps professoral.

### 1.8

Lorsqu'ils servent de répondants, les membres du corps professoral devraient faire preuve d'équité et d'impartialité. ~~dans la plus large mesure possible. Ils peuvent se prononcer sur la personnalité d'un(e) étudiant(e) lorsque cela est pertinent.~~

~~Si les références à donner n'ont pas été demandées par l'étudiant(e), les membres du corps professoral devraient en informer l'étudiant(e) concerné(e) avant de répondre à la demande. Ils ne devraient pas normalement y répondre sans le consentement de l'étudiant(e).~~

## 2

### Les membres du personnel académique en tant que chercheurs

#### 2.1

Les membres du personnel académique ont le droit de mener des enquêtes et des recherches conformément aux principes de la liberté académique. Il est essentiel que les membres du personnel académique soient libres de communiquer les résultats de leurs travaux de recherche par des articles dans des publications savantes, par des communications présentées à des conférences ou par d'autres moyens.

#### 2.2

Les membres du personnel académique devraient rendre compte publiquement des liens et relations de toutes sortes qu'ils peuvent entretenir avec les bailleurs de fonds pour leurs travaux de recherche. Ils devraient révéler toutes les sources de financement ou de soutien dont ils bénéficient pour ces travaux.

#### 2.3

Les membres du personnel académique devraient s'abstenir de conclure des accords qui portent atteinte à leur liberté de publier les résultats des recherches qu'ils mènent dans l'enceinte de l'établissement ou sous les auspices de celle-ci. Malgré cela, ils peuvent convenir de retarder, pour une période d'au plus 60 jours, la publication des résultats de leurs travaux dans le but d'établir une demande de brevet, pour autant que cette condition soit acceptée et qu'elle soit connue avant le début des travaux.

#### 2.4

Ils devraient connaître le guide d'éthique en vigueur qui régit la recherche sur des humains ou des animaux, et s'y conformer.

#### 2.5

Les membres du personnel académique ne devraient pas renoncer à leurs droits moraux sur la propriété intellectuelle qu'ils créent.

## 3

### Les membres du personnel académique en tant que collègues

#### 3.1

Les membres du personnel académique devraient faire tout en leur possible pour assurer un milieu de travail ouvert, exempt de discrimination et de harcèlement personnel, raciste ou sexuel. Ils devraient défendre la liberté académique de leurs collègues et agir prudemment pour ne porter atteinte d'aucune façon à cette liberté.

#### 3.2

Lorsque, à la demande d'un comité ou d'une instance de l'établissement (par exemple, un comité chargé des nominations, de la permanence, des congédiements ou des subventions de recherche),



les membres du personnel académique sont appelés à évaluer la compétence d'un(e) collègue, ils ont l'obligation, tant à l'égard de ce (cette) collègue que de l'établissement, de s'acquitter de la tâche avec équité et impartialité. Dans la mesure du possible, ils devraient faire part de leurs observations par écrit.

### 3.3

Au moment de diffuser les résultats de leurs travaux savants, les membres du personnel académique devraient rendre compte de façon détaillée de la contribution de collègues, d'étudiants et d'autres participants.

### 3.4

Ils ne devraient pas exploiter les travaux de leurs collègues à leur propre bénéfice.

## 4

### Le personnel académique et les activités de service

#### 4.1

En acceptant une nomination à un poste, les membres du personnel académique conviennent de s'acquitter de leurs obligations envers l'établissement en plus de leurs fonctions principales à titre d'enseignants et d'érudits. Ils ont le **devoir, droit et la responsabilité** de participer à la vie de l'établissement, à sa gouvernance et à son administration, en siégeant à des comités et à des organismes du conseil d'administration, du sénat, de l'association/du syndicat du personnel académique, des collèges, écoles et départements, et aussi de prendre part à des projets communautaires. Ils devraient encourager la transparence dans la gouvernance de l'établissement.

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en avril 2009.  
Projet de révision approuvé par le Comité de la liberté académique et de la  
permanence de l'emploi de l'ACPPU en mars 2019.  
Révision approuvée par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

### Note

1. Cet énoncé vient compléter l'Énoncé de principes sur l'équité envers le personnel académique contractuel de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université. L'énoncé dispose, entre autres choses, que : « Toutes les nominations des membres du personnel académique devraient tenir compte du fait que le travail académique comprend, par nature, l'enseignement, les activités de recherche, les activités professionnelles ainsi que la participation aux activités de service. » L'ACPPU regrette par conséquent que bon nombre de membres du personnel académique contractuel soient, de par leur situation, confinés dans des postes consacrés uniquement à l'enseignement ou à la recherche. **Cet énoncé complète également l'Énoncé de principes de l'ACPPU sur la nature du travail du personnel académique.**



## Note

### Objet : Énoncé de principes sur la justice raciale

**Date :** Le 23 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

Le Comité de l'équité a élaboré un nouvel énoncé de principes sur la justice raciale en vue de souligner la nécessité de rendre justice aux groupes victimes de discrimination au sein du milieu académique pour des motifs de racialisation et de racisme. Le projet d'énoncé a été soumis à l'examen des autres comités de l'ACPPU puis transmis au Comité de direction.

Après avoir examiné le projet à sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a recommandé que le projet soit transmis au Conseil pour examen.

## Énoncé de principes sur la justice raciale

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) s'engage à assurer la justice pour les groupes qui sont victimes de discrimination dans le milieu académique pour des motifs de racialisation et de racisme.

Ces groupes comprennent, entre autres, les peuples autochtones et les communautés racialisées ou les personnes qui ne sont pas de race blanche. Un engagement envers la justice raciale passe avant tout par la reconnaissance des inégalités fondées sur la racialisation et par l'adoption d'une approche proactive pour réparer les préjudices causés par la discrimination systémique.

L'ACPPU préconise et soutient les mesures de lutte contre les actes de discrimination raciale commis par le biais des systèmes et des pratiques qui perpétuent l'injustice à caractère racial. Grâce à de telles mesures, l'ACPPU vise à sensibiliser ses membres et ses affiliés et à leur donner des moyens d'action pour combattre les inégalités raciales systémiques dans l'accès à l'éducation, à l'embauche et aux promotions, à la gouvernance, à diverses formes de contributions à la connaissance et à d'autres processus au sein des établissements d'enseignement postsecondaire.

**Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le  
Comité de l'équité de l'ACPPU en mars 2019.  
Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le  
Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

# Note

## Objet : Énoncé de principes sur la justice sociale

**Date :** Le 23 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur la justice sociale que le Comité de l'équité avait recommandé de modifier dans le cadre de l'examen quinquennal. Le Comité de direction a recommandé que ledit projet révisé soit transmis au Conseil pour examen.

Voici un résumé des révisions proposées :

- La première phrase de l'énoncé de principes est modifiée afin d'exprimer explicitement l'attachement de l'ACPPU à la justice sociale de toutes les sociétés.
- La définition de la justice sociale énoncée dans la deuxième phrase est modifiée afin d'inclure divers droits et libertés dont les droits sexuels et reproductifs ainsi que les droits des peuples autochtones et ceux issus des traités.
- La troisième phrase est remaniée par souci de clarté et de sorte que le principe de justice sociale englobe l'accès à un travail valable.
- Dans la quatrième phrase, il est proposé d'inclure les établissements au nombre des parties ayant l'obligation de promouvoir la justice sociale et d'évoquer l'environnement durable de sorte à reconnaître la justice écologique comme composante de la justice sociale.
- Il est recommandé de supprimer le deuxième paragraphe jugé redondant du fait que l'éducation est mentionnée dans le paragraphe précédent.
- Le troisième paragraphe est modifié afin de faire ressortir l'importance de la justice sociale pour l'accomplissement de la mission des universités et des collèges.

## Énoncé de principes sur la justice sociale

L'ACPPU est attachée à la défense de la justice sociale, considérée comme ~~est~~ un objectif dynamique ~~des~~ commun à toutes les sociétés démocratiques. La justice sociale englobe entre autres le respect des droits de la personne, des droits démocratiques, des droits des peuples autochtones et des droits issus des traités, et des libertés civiles et des droits sexuels et reproductifs de tous et chacun, ~~de chaque personne et le droit inhérent de chaque personne,~~ sans discrimination. Elle implique également à un traitement égal équitable devant la loi et à un accès équitable à une alimentation saine et adéquate, à un approvisionnement suffisant en eau potable, à un logement décent, à des soins de santé adéquats et sûrs, à une éducation et autres services publics adéquats et sûrs, ainsi qu'à un travail valable. Toutes les personnes et tous les groupes et établissements ont l'obligation de promouvoir la justice sociale dans un environnement durable.

~~Le droit à l'éducation est à la fois un droit humain et un droit essentiel au bien commun de la société. L'objectif fondamental de l'éducation est d'améliorer la vie et la dignité de l'être humain — un objectif difficile à atteindre sans le respect des droits humains fondamentaux. Un climat de répression, de violence, de pauvreté ou de déni~~

L'absence de justice sociale tant au Canada que dans le reste du monde mine la capacité des membres du personnel académique des universités et des collèges à s'acquitter efficacement envers le public de leur devoir d'enseigner, d'effectuer des recherches et de diffuser des connaissances. ~~obligation de quête et de diffusion du savoir et de la vérité.~~

Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2013.  
Projet de révision approuvé par le Comité de l'équité en mars 2019.  
Révision approuvée par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.

## Note

### Objet : Clause modèle sur les nominations

**Date :** Le 28 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé de clause modèle sur les nominations, laquelle a été révisée par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques (CNCAE) en mars 2019.

Le CNCAE a procédé à un examen après que le Conseil eut approuvé un énoncé de principes révisé sur la promotion des droits humains des femmes (renommé *Énoncé de principes sur le droit humain des femmes à l'équité*) en novembre 2018.

Le Comité de direction a recommandé que la clause modèle révisée soit transmise au Conseil pour examen. Voici un résumé des révisions proposées :

- Une nouvelle clause 2 portant sur l'équité en matière d'emploi propose que les parties soient tenues d'examiner les politiques, procédures et critères utilisés dans le processus de nomination pour identifier et éliminer les pratiques qui contribuent à la discrimination systémique.
- La clause 3 intitulée « Annonce des postes » est renommée « Procédure de nomination » pour tenir compte du fait que la clause couvre la gamme entière des procédures de nomination et non pas seulement l'annonce des postes.
- Des modifications sont apportées à la clause 3.2 pour tenir compte de la terminologie actuelle : « membres de groupes racialisés » au lieu de « minorités visibles » et, en anglais, « Indigenous » au lieu de « aboriginal » (en français, le terme « autochtone » est maintenu).

## Clause modèle sur les nominations

Le processus de nomination est essentiel à la préservation de la transparence et de l'universalité des établissements d'enseignement. Il faut pour y arriver déployer tous les efforts utiles pour s'assurer que les offres d'emploi sont diffusées à la plus large échelle possible, que tous les candidats sont traités équitablement et que toutes les politiques de gestion du personnel, y compris les politiques d'équité, sont respectées.

### 1. Définitions<sup>1</sup>

Les définitions des termes suivants s'appliquent à la présente convention collective :

- a) nomination à durée limitée : nomination contractuelle pour une période déterminée;
- b) nomination menant à la permanence : nomination à durée limitée renouvelable conduisant à la décision d'envisager la permanence;
- c) nomination à un poste permanent : nomination sans durée déterminée résultant de la décision d'accorder la permanence;
- d) nomination continue : nomination sans durée déterminée accordée en fonction de l'ancienneté accumulée (voir la clause modèle sur la sécurité d'emploi, l'ancienneté et la conversion pour le personnel académique contractuel à temps partiel);
- e) nomination contractuelle à temps partiel : nomination contractuelle pour une période déterminée et comportant une proportion définie d'une charge de travail à temps plein.

### 2. Équité en matière d'emploi

**Les parties examinent périodiquement les procédures et critères de nomination et prend des mesures pour éliminer et modifier les politiques, pratiques et systèmes, officiels ou informels, qui contribuent à la discrimination systémique envers les universitaires autochtones et les membres des groupes en quête d'équité.**

### 23. ~~Annonce des postes~~ Procédure de nomination

#### 23.1

Lorsque le département ou l'unité académique concernée est autorisé à procéder à la dotation d'un poste vacant ou à pourvoir un nouveau poste, le département ou l'unité communique au gestionnaire compétent de l'établissement<sup>2</sup> un énoncé des qualités et fonctions précises attendues du titulaire du poste.

#### 23.2

Suivant les recommandations du département ou de l'unité académique concernée, le gestionnaire compétent de l'établissement autorise la publication d'une offre d'emploi énonçant tous les renseignements pertinents, entre autres :

- a) le type de nomination, conformément aux termes définis à l'article 1 plus haut<sup>3</sup>;
- b) la discipline et (ou) la spécialisation précises recherchées;
- c) les qualifications, la scolarité, les connaissances et les compétences requises;
- d) les conditions particulières au poste;
- e) le classement et l'échelle salariale du poste offert;
- f) les dispositions applicables en matière d'équité<sup>4</sup>;



- g) une déclaration de l'employeur dans laquelle ce dernier souscrit aux principes de l'équité en matière d'emploi et de la diversité en milieu de travail et invite clairement les femmes, les membres de **groupes racialisés** ~~minorités visibles~~, les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les personnes de toute orientation sexuelle ou identité de genre à poser leur candidature;
- h) la déclaration suivante : « Toutes les personnes qualifiées sont encouragées à poser leur candidature. La priorité sera toutefois donnée aux citoyens canadiens et aux résidents permanents. »

Dans tous les cas, les critères sont raisonnables et conformes aux dispositions de la convention collective<sup>5</sup>. Aucune modification n'est apportée aux critères recommandés par le département ou par l'unité académique concernée sans l'accord de ces derniers.

### **23.3**

Tous les postes sont annoncés à l'interne pendant au moins dix (10) jours ouvrables par tous les moyens nécessaires afin que tous les membres, y compris ceux qui sont en congé, quel qu'en soit le type, soient tenus au courant des postes offerts et puissent y poser leur candidature<sup>6</sup>.

### **23.4**

Tout poste vacant au sens de l'alinéa 1a) [nomination à durée limitée] est offert au candidat qualifié à l'interne qui bénéficie d'un droit d'ancienneté.

### **23.5**

- a) Dans le cas où aucun membre de l'unité de négociation ne pose sa candidature à un poste offert aux termes de l'alinéa 1b) [nomination menant à la permanence] ou bien dans le cas où le comité de recrutement, après avoir étudié minutieusement toutes les candidatures présentées par des membres, recommande l'administration d'un concours externe conformément à l'article W (voir l'article 3.1 de la clause modèle sur les mutations), l'employeur annonce le poste à l'externe en faisant paraître une offre d'emploi comportant tous les renseignements énumérés à l'article 2.2 plus haut dans le *Bulletin* de l'ACPPU et (ou) sur le site web de cette association ainsi que dans d'autres publications pertinentes.
- b) Lorsque le comité de recrutement recommande l'administration d'un concours externe, les candidats qualifiés à l'interne qui bénéficient d'un droit d'ancienneté font l'objet d'une présélection et sont convoqués à une entrevue.

## **34. Comité de recrutement**

### **34.1**

L'unité académique dont relève le poste vacant évalue les candidats par l'entremise d'un comité de recrutement qui fait preuve de la plus grande exhaustivité possible<sup>7</sup>.

### **34.2**

Les membres du comité de recrutement doivent être familiarisés avec le domaine de l'équité en matière d'emploi (principes, objectifs, jurisprudence récente, pratiques exemplaires et attentes de l'établissement) et avoir reçu une formation à cet effet. Les parties s'entendent sur le type de formation à dispenser tout en tenant compte de l'avis de l'agent responsable de l'équité désigné par l'employeur.

## **45. Procédure d'évaluation**

### **45.1**

Après avoir étudié le dossier complet de chaque candidat et invité tous les membres de l'unité académique à lui faire part de leurs commentaires, le comité de recrutement remet au gestionnaire



compétent de l'établissement la liste des meilleurs candidats à convoquer à une entrevue. Le comité de recrutement interviewe chacun des candidats inscrits sur la liste.

#### **45.2**

Le comité de recrutement évalue et classe les candidats conformément aux critères énumérés dans l'offre d'emploi et aux politiques d'équité en matière d'emploi. Il prend soin d'inclure des candidats qui font partie des groupes marginalisés. La priorité est donnée aux Canadiens et aux résidents permanents qui répondent aux exigences du poste offert.

#### **45.3**

Avant l'entrevue, le comité de recrutement remet au candidat une copie de la convention collective ainsi que les documents d'information sur les avantages sociaux et les régimes de pension en vigueur. Au moment de l'entrevue, le candidat a l'occasion de rencontrer un représentant de l'association de personnel académique.

#### **45.4**

Tous les membres de l'unité académique ont la possibilité de participer au processus d'entrevue. Il doit être fait en sorte que chaque candidat soit évalué en fonction de toutes les exigences du poste relatives aux activités de recherche, d'enseignement, de service et professionnelles<sup>8</sup>. Toutes les dispositions nécessaires sont prises pour que tous les candidats bénéficient d'un traitement équitable.

#### **45.5**

Après avoir interviewé les candidats présélectionnés et invité les membres de l'unité académique à faire part de leurs commentaires, le comité de recrutement adresse au gestionnaire compétent de l'établissement, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la dernière entrevue, une recommandation écrite au sujet de la nomination. La recommandation énonce clairement les motifs de celle-ci et précise les modalités d'application des dispositions en matière d'équité. De plus, la recommandation est étayée de conseils judicieux sur le type de nomination, le classement du poste, les années de service antérieures à prendre en compte et les conditions d'emploi particulières qui peuvent s'appliquer.

#### **45.6**

Dans le cas où le comité de recrutement recommande un candidat de l'extérieur de l'établissement, il doit être démontré clairement que le candidat recommandé est mieux qualifié que le meilleur candidat qualifié à l'interne.

#### **45.7**

Dans le cas où le comité de recrutement recommande un candidat qui n'est ni un Canadien ni un résident permanent, il procède à une analyse explicite des qualifications des Canadiens et des résidents permanents qui ont posé leur candidature au poste offert. Le comité y explique aussi pourquoi, à son avis, ces personnes ne répondent pas aux exigences du poste annoncé.

#### **45.8**

Le gestionnaire de l'établissement ne peut offrir une nomination qu'à un seul candidat ainsi recommandé. Dans le cas où le gestionnaire rejette la recommandation du comité de recrutement, il fournit à ce dernier des motifs écrits de sa décision et l'invite à reconsidérer la question. Le gestionnaire de l'établissement ne peut proposer d'autres candidats ou des critères de recrutement différents ni modifier sensiblement la nature du poste. Si le comité de recrutement est incapable de recommander un autre candidat, le gestionnaire de l'établissement est invité à reconsidérer sa décision de rejeter le premier candidat recommandé par le comité. S'il est impossible d'en arriver à une entente, le poste ouvert est annoncé à nouveau.

## **56. Comité d'examen des nominations**

### **56.1**

Un comité d'examen des nominations, dont les membres sont nommés conjointement par l'association de personnel académique et par l'employeur et qui est formé en grande majorité de membres du personnel académique, étudie toutes les candidatures recommandées.

### **56.2**

Le comité d'examen des nominations indique au président si chaque poste à pourvoir a été suffisamment annoncé au Canada, si les qualités requises indiquées étaient raisonnables, si les procédures de recrutement étaient équitables, si les politiques d'équité en matière d'emploi ont été respectées et si les efforts suffisants ont été faits en vue de recruter des Canadiens et des résidents permanents<sup>9</sup>.

## **67. Lettre d'engagement**

### **67.1**

Toutes les nominations sont faites sous la forme d'une lettre standard qui comporte les renseignements suivants : les dates du début et de la fin de la nomination, le classement du poste, le type de nomination (menant à la permanence, menant à un poste permanent, continue ou à durée limitée, à temps plein ou à temps partiel), les années de service validées et une description des tâches ou conditions spéciales qui peuvent s'appliquer, dans la mesure où celles-ci sont conformes à la convention collective. Une copie de toutes les lettres d'engagement est transmise à l'association de personnel académique.

### **67.2**

Le retrait d'une offre de nomination qui a été faite et acceptée est considéré comme un licenciement aux termes de la convention collective et est assujéti aux dispositions de l'article X (voir la clause modèle sur les suspensions, les mesures disciplinaires et les congédiements).

## **78. Nominations à durée limitée**

### **78.1**

Les nominations à durée limitée ne sont faites qu'aux fins et que pour les périodes suivantes :

- a) remplacer un membre du personnel académique en congé ou en détachement (pour une période correspondant à la durée du congé ou du détachement jusqu'à concurrence de 36 mois);
- b) doter un poste financé par une subvention de recherche ou un programme gouvernemental (jusqu'à concurrence de 36 mois);
- c) doter un poste dans le cas d'une situation d'urgence résultant du décès soudain, de la maladie ou de la démission d'un membre (jusqu'à concurrence de 12 mois, ou bien de 24 mois dans le cas d'un congé de maladie ou d'incapacité à long terme).

### **78.2**

Aucune nomination à durée limitée comportant une charge d'enseignement d'un semestre n'est faite pour une période de moins de six mois. Aucune nomination à durée limitée comportant une charge d'enseignement de deux semestres par an n'est faite pour une période de moins de douze mois.

### **78.3**

Le membre du personnel académique nommé à un poste à durée limitée pour une période totale de plus de 36 mois se voit offrir une nomination menant à la permanence et devient admissible au renouvellement et à la permanence conformément aux délais et aux procédures énoncés à

l'article Y (article portant sur les renouvellements de nomination, la permanence et les promotions). Dans un tel cas, l'expérience antérieure acquise par le membre est reconnue<sup>10</sup>.

## **8.9. Nominations à temps partiel**

### **8.9.1**

Les charges de cours qui ne peuvent pas être confiées aux membres du personnel académique régulier dans le cadre de leur charge de travail normale peuvent être attribuées sous forme de contrats à temps partiel, et elles sont annoncées publiquement conformément à l'article 2.2 plus haut avant que le comité de recrutement n'étudie des candidatures possibles. Les nominations à temps partiel sont définies en pourcentage d'une nomination à temps plein, et les parts des activités d'enseignement, de recherche, de service et professionnelles sont déterminées au prorata.

### **8.9.2**

Le salaire et les avantages sociaux des membres nommés à des postes à temps partiel sont calculés au prorata.

### **8.9.3**

Le nombre de cours dispensés par des membres contractuels ne dépasse en aucun cas X % du nombre total de cours offerts par l'établissement<sup>11</sup>. L'employeur communique à l'association de personnel académique deux fois par an, au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre et le 1<sup>er</sup> février, le nombre de cours dispensés par le personnel académique régulier et par le personnel contractuel respectivement, et autorise le nombre de nominations à titre régulier suffisant pour maintenir le ratio requis.

### **8.9.4**

Dans le cas où plusieurs candidats à l'interne sont qualifiés pour une nomination à temps partiel, le candidat ayant le plus d'ancienneté au sens de l'article Z (article portant sur la sécurité d'emploi, l'ancienneté et la conversion) est nommé.

### **8.9.5**

Une fois les décisions d'embauche terminées, les renseignements suivants sont transmis à l'association de personnel académique :

- a) le nom et la situation professionnelle du candidat à qui la nomination est offerte;
- b) le nombre total de crédits d'ancienneté acquis par le candidat;
- c) la charge de travail à acquitter;
- d) l'offre d'emploi originale dans laquelle sont précisées les exigences du poste;
- e) la lettre d'engagement.

### **8.9.6**

Lorsqu'un étudiant diplômé salarié est le principal responsable de l'enseignement, du classement des étudiants et (ou) de l'attribution des notes finales, il est considéré comme le chargé de cours inscrit et, à ce titre, est traité comme un membre du personnel académique contractuel au sein de l'unité de négociation appropriée.

**Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en avril 2016.**  
**Projet de révision approuvé par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques en mars 2019.**  
**Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

## Notes

---

1. Les définitions varient d'un établissement à l'autre. Dans certaines conventions collectives, par exemple, les nominations à durée limitée au sens où l'entend la présente clause modèle sont appelées des charges de cours à temps partiel, tandis que la permanence des bibliothécaires s'appelle aussi le statut permanent. Assurez-vous que vos définitions sont conformes aux dispositions de votre convention collective.
2. En règle générale, l'agent d'administration est le doyen ou le bibliothécaire en chef. Assurez-vous que la clause applicable précise l'identité de cet agent et qu'elle est conforme à la pratique en cours et aux autres dispositions de la convention collective.
3. Il importe également de définir clairement d'autres types de nominations, telles les nominations conjointes, les charges de cours auxiliaires ou les chaires de professeur invité, et de veiller à ce que les procédures d'annonce des offres d'emploi, d'entrevue et de nomination soient conformes aux dispositions de l'article portant sur les nominations.
4. Pour obtenir des exemples de dispositions pertinentes relatives à l'équité et à des questions connexes, consultez *L'Actualité en négociation de l'ACPPU*, **Réaliser l'équité** ~~Augmenter la représentation des groupes désignés sur les campus~~ (avril 2008 ~~février 2004~~).
5. Veillez à résoudre toute contradiction possible entre les politiques d'ancienneté, d'équité et d'autres questions de personnel par la consultation et pendant les négociations.
6. Ce processus est nécessaire pour bien mettre au courant du poste toutes les personnes bénéficiant d'un droit en vertu de la clause sur les mutations ou de la clause sur l'ancienneté.
7. Les procédures peuvent varier. Le comité de recrutement peut correspondre au département complet, à un comité de recrutement spécial créé au sein du département ou encore à un comité permanent de l'unité académique au sein de laquelle la nomination est faite. Dans le cas où le comité n'est pas suffisamment inclusif, il peut convenir d'y ajouter d'autres membres.
8. Voir l'énoncé de principes sur les activités de service.
9. L'association de personnel académique devrait négocier des dispositions visant à assurer le déroulement du processus d'examen dans les délais impartis.
10. Bien que l'expérience acquise auparavant puisse n'avoir aucune incidence sur le moment d'envisager la permanence, ce facteur devrait être pris en compte dans le calcul du salaire de départ et la définition des conditions d'admissibilité au congé sabbatique et aux promotions.
11. La définition d'un ratio souhaitable variera d'un établissement à l'autre, selon la combinaison des départements et des cours dispensés. Il importe avant tout de s'assurer que le ratio existant n'est pas dépassé. Veillez à ce que le libellé soit conforme à l'article de votre convention qui porte sur l'effectif du personnel académique.

# Note

## Objet : Clause modèle sur l'ouverture et la transparence

**Date :** Le 7 novembre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

En novembre 2018, le Conseil de l'ACPPU a examiné un projet de révision de la clause modèle sur l'ouverture et la transparence. Après avoir débattu de la question, le Conseil a renvoyé la clause modèle au Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones pour qu'il revoit le libellé de la clause 3 a) et de la nouvelle clause 3 e) et détermine s'il convient d'utiliser le mot « Aboriginal » dans la version anglaise de cet énoncé de principes.

Après avoir revu la clause modèle, le groupe de travail recommande de maintenir le terme « Aboriginal » parce celui-ci a un sens légal et constitutionnel contrairement à « Indigenous ».

D'autres révisions ont été apportées à la clause modèle :

- ajout d'une **NOUVELLE clause 3 b)** afin de faire mention d'une grille salariale;
- renumérotation des paragraphes suivants de la clause 3;
- mise à jour de la terminologie relative aux groupes en quête d'équité.

## 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 Divulgaration 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 professionnelle<sup>1</sup> 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, ~~le statut de membre d'une minorité visible~~ **l'identité raciale**, **l'identité l'orientation** 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, 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.**

~~cb~~) 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.

~~de~~) 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, ~~le statut de membre d'une minorité visible~~ **l'identité raciale**, **l'identité l'orientation** sexuelle, ~~et l'identité de genre par rapport à l'orientation sexuelle~~, le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone.

~~ed~~) 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.

~~fe~~) 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.

~~gf~~) 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.

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

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



j) 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.

k) 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.

l) 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.

m) 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 du personnel de soutien**

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, ventilés annuellement selon le rang ou l'échelle, y compris, à tout le moins, la moyenne, la médiane, le 10<sup>e</sup> et le 90<sup>e</sup> 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.**  
**Projet de révision approuvé par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques en août 2018.**  
**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 en novembre 2018.**  
**Projet approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

### 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.

## Note

### Objet : Clause modèle sur l'équité salariale (équité dans la rémunération)

**Date:** Le 7 novembre 2019

**Destinataires:** Membres du Conseil de l'ACPPU

**From:** David Robinson, Executive Director

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur l'équité salariale, qui avait été passé en revue en mars 2019 par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques (CNCAE).

Le CNCAE avait été chargé de cet examen après que le Conseil eut adopté en novembre 2018 une version révisée de l'énoncé de principes sur l'équité dans la rémunération (intitulé précédemment énoncé de principes sur l'équité salariale).

Le Comité de direction recommande que la clause modèle révisée soit transmise au Conseil pour examen. Voici un résumé des révisions proposées :

- Le terme « équité salariale » est remplacé par « équité dans la rémunération » partout dans l'énoncé. Cette modification correspond exactement à celle qui a été apportée à l'énoncé de principes connexe. De plus, l'utilisation du terme « équité salariale » peut facilement être confondue avec les exigences de la loi qui vise l'équité salariale, celle-ci n'étant pas l'objet de cette clause modèle.
- La disposition précisant le nombre de membres dont le comité est composé a été supprimée. Les associations peuvent déterminer la taille du comité la mieux adaptée à leurs circonstances locales (par. 2).
- Le libellé « assurer la participation du plus grand nombre de membres des groupes marginalisés recherchant l'équité » est remplacé par « La composition et les modalités de fonctionnement du comité favorisent la pleine participation des membres autochtones et des membres des groupes en quête d'équité. » Cette modification vise à assurer la cohérence avec une approche qui reconnaît que « la pleine participation » exige davantage que le comité soit composé d'un ensemble diversifié de membres. Il y a lieu également de

s'assurer que ces exigences de représentation ne font pas peser une charge de service excessive pour les membres autochtones et les membres des groupes en quête d'équité.

- Les notes de fin de document ont été supprimées parce qu'elles font double emploi avec les modifications indiquées ci-dessus.

## Clause modèle sur l'équité **salariale**<sup>1</sup> dans la rémunération

Les parties souscrivent au **droit fondamental à l'équité dans la rémunération**.  
~~principe de l'équité salariale<sup>2</sup> pour tous les membres du personnel académique qui font~~  
~~partie des groupes marginalisés recherchant l'équité<sup>3</sup>.~~ À cette fin, elles s'engagent comme suit :

1. Entreprendre immédiatement une étude sur l'équité **salariale** dans la rémunération et mettre en œuvre les résultats déterminés et/ou recommandés par un comité d'équité **salariale** dans la rémunération avant l'expiration de la présente convention.
2. L'étude est menée par un comité d'équité **salariale** dans la rémunération composé d'un ~~minimum de huit membres, dont un~~ nombre égal de représentants des employés et de l'employeur, ~~et qui comprend également des représentants de tous les horizons possibles afin d'assurer la participation du plus grand nombre de membres des groupes marginalisés recherchant l'équité.~~ **La composition et les modalités de fonctionnement du comité favorisent la pleine participation des membres autochtones et des membres des groupes en quête d'équité.**
3. L'employeur fournit au comité d'équité **salariale** dans la rémunération les ressources dont celui-ci a besoin pour engager des experts indépendants qui lui offriront la formation et les conseils utiles ayant trait aux méthodes utilisées en matière d'équité **salariale** dans la rémunération.
4. L'employeur rembourse toutes les dépenses engagées par le comité d'équité **salariale** dans la rémunération, l'association de personnel académique et tous les employés qui participent à l'étude, les frais administratifs, les honoraires des experts-conseils ainsi que les frais des activités de formation ayant trait aux méthodes utilisées en matière d'équité **salariale** dans la rémunération qui sont dispensées aux membres du comité d'équité **salariale** dans la rémunération par un expert indépendant des droits de la personne ou de l'équité **salariale** dans la rémunération. Le comité d'équité **salariale** dans la rémunération choisit l'expert indépendant.
5. L'employeur réduit les obligations découlant de la charge de travail des employés qui participent aux travaux du comité d'équité **salariale** dans la rémunération ou à l'étude sur l'équité **salariale** dans la rémunération, ou bien aux deux.
6. L'employeur et ~~tous les employés~~ **l'association** apportent leur pleine coopération en communiquant au comité toute l'information nécessaire.
7. L'employeur et les membres de l'association de personnel académique qui participent aux travaux du comité d'équité **salariale** dans la rémunération et qui reçoivent des renseignements sur l'emploi nécessaires à la réalisation de l'étude respectent les obligations en matière de protection des renseignements personnels, soit qui leur sont faites en vertu de la loi ou de la présente convention ou qui font partie intégrante d'une politique d'emploi officielle de l'université.
8. Le comité d'équité **salariale** dans la rémunération détermine les modalités, le champ d'observation et le calendrier d'exécution de l'étude sur l'équité **salariale** dans la rémunération ainsi que la fréquence des futures études d'équité **salariale** dans la rémunération.

**rémunération**. Sans restreindre la marche ni l'étendue des travaux du comité d'équité ~~salariale~~ dans la rémunération, ledit comité :

- i) détermine, par suite de l'étude, le montant des redressements **de la rémunération de chaque membre du personnel académique ou de groupes de membres du personnel académique**; ~~de la paye de chaque professeur ou de groupes de professeurs~~;
  - ii) détermine tous les redressements rétroactifs, dont les redressements au titre du régime de retraite;
  - iii) formule des recommandations concernant la révision des pratiques et des procédures qui peuvent pénaliser, ou qui pénalisent bel et bien, les membres des groupes marginalisés en quête d'équité du point de vue de la rémunération ou d'autres chances d'emploi.
9. Un expert-conseil **approuvé par les deux parties** ~~visé au paragraphe 3~~ examine les méthodes proposées pour l'étude et les redressements.
10. Si les membres du comité d'équité ~~salariale~~ dans la rémunération ne parviennent pas à s'entendre sur le champ d'observation ou les modalités de l'étude ou bien sur les mesures de réparation, l'employeur recourt immédiatement aux services d'un arbitre de l'extérieur de l'université (pour lequel il couvre toutes les dépenses) qui est spécialisé en droit du travail, en équité ~~salariale~~ dans la rémunération ou en droits de la personne. L'association de personnel académique et l'employeur choisissent conjointement l'arbitre indépendant.
11. L'arbitre est investi des pouvoirs nécessaires pour trancher tout différend entre les parties qui porte sur le champ d'observation ou les modalités de l'étude ou bien sur les mesures de réparation, entre autres,
- i) redresser les échelles ou les taux de salaires de personnes ou de groupes de personnes (prospectivement ou rétroactivement),
  - ii) redresser les cotisations de retraite et les droits à une pension,
  - iii) rendre toute autre ordonnance nécessaire pour assurer l'engagement mutuel des parties à réaliser l'équité ~~salariale~~ dans la rémunération,
- à moins que ces redressements ou ordonnances ne nécessitent d'apporter des modifications à la convention collective, auquel cas le paragraphe 14 ci-après s'applique.
12. L'employeur communique au comité d'équité ~~salariale~~ dans la rémunération des données détaillées sur **la rémunération les salaires** et les avantages sociaux pour les fins de l'étude et pour le maintien de l'équité ~~salariale~~ dans la rémunération.
13. L'employeur ne peut tenir l'association de personnel académique responsable de toute portion du redressement de la ~~paye~~ **rémunération** ou d'autres mesures de réparation (ou dommages-intérêts) mis en évidence par l'étude sur l'équité ~~salariale~~ dans la rémunération.
14. Si, par suite de l'étude sur l'équité ~~salariale~~ dans la rémunération, le comité d'équité ~~salariale~~ dans la rémunération ou l'arbitre établit qu'il est nécessaire d'effectuer des redressements de la ~~paye~~ **rémunération** ou du régime de retraite ou d'autres ajustements dans les pratiques ou politiques et si ces redressements nécessitent d'apporter des modifications à la convention collective, les parties se réunissent sans tarder pour établir le processus de négociation des modifications. Si les redressements de la ~~paye~~ **rémunération** ou d'autres pratiques ou politiques ne nécessitent pas de modifier la convention collective, l'employeur met en application les changements déterminés par le comité d'équité ~~salariale~~ dans la rémunération.

15. ~~Ni le salaire ni les avantages sociaux~~ **La rémunération** d'un membre ne peut ~~être~~ **vent** être réduites par suite de l'étude sur l'équité ~~salariale~~ **dans la rémunération**.

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2005;  
modifications de forme apportées en mai 2010.**

**Projet de révision approuvé par le Comité de la négociation collective et des avantages  
économiques en mars 2019.**

**Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

## Notes

<sup>1</sup>- Dans la présente clause, l'équité salariale revêt une signification plus large que dans la loi provinciale sur l'équité salariale. Ce dernier terme se limite à l'équité salariale pour les femmes par rapport à leurs homologues masculins et est utilisé également dans le but d'établir l'équité salariale pour des fonctions équivalentes. Le but et les objectifs de la présente clause modèle sont plus larges de sorte à remédier aux cas d'iniquité salariale d'autres groupes marginalisés recherchant l'équité et à permettre la comparaison du salaire entre des employés qui occupent un poste de la même catégorie ou qui font partie du même groupe professionnel. En vertu de la loi sur l'équité salariale, les membres du corps professoral seraient d'ordinaire considérés comme faisant partie d'une seule classe d'emploi ou d'un seul groupe d'emploi et, par conséquent, il ne serait possible d'établir aucune comparaison entre les salaires des membres masculins et des membres féminins à l'intérieur du même groupe ou de la même classe.

<sup>2</sup>- Les termes « salaire » et « salariale » comprennent tous les aspects de la rémunération, à savoir le salaire, les avantages sociaux et le régime de retraite.

<sup>3</sup>- L'idée de représentation qu'évoque l'expression « groupes marginalisés recherchant l'équité » est plus large que dans la définition des quatre « groupes désignés » prévus dans la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. Pour l'application de la convention collective et de la présente clause, les parties déterminent les catégories de « groupes marginalisés recherchant l'équité ».

## Note

### Objet : Clause modèle sur les suspensions, les mesures disciplinaires et les congédiements

**Date :** Le 28 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

À sa réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019, le Comité de direction a examiné la clause modèle révisée sur les suspensions, les mesures disciplinaires et les congédiements, qui avait été soumise par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques (CNCAE) en mars 2019.

Le CNCAE a examiné la clause modèle après que le Conseil eut adopté en novembre 2018 un nouvel énoncé de principes sur la liberté académique et les politiques de respect en milieu de travail.

Le Comité de direction recommande que le projet révisé de clause modèle soit transmis au Conseil pour examen. Voici un résumé des révisions proposées :

- Il est proposé de réviser la première clause de manière à prévoir que toutes les mesures disciplinaires doivent être conformes à la convention collective. Le CNCAE a jugé cet ajout important pour faire en sorte que les politiques de l'employeur régissant la conduite des employés (telles les politiques relatives au harcèlement et au respect en milieu de travail) stipulent que toutes les enquêtes ou mesures disciplinaires visant les membres doivent être conformes à la convention collective et non pas à une politique imposée unilatéralement.
- Un ajout est également proposé à la première clause pour souligner que l'association a le droit de représenter les membres dans toute procédure pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires. Cette nouvelle disposition concerne la pratique des employeurs consistant à inviter les membres à participer à des discussions sans les informer que celles-ci pourraient déboucher sur des mesures disciplinaires et sans que les membres concernés soient accompagnés d'un représentant de l'association.
- Un ajout est proposé à clause 3.1 pour exiger que le choix de la personne désignée pour mener une enquête soit acceptable pour l'association. Cette dernière pourrait ainsi

s'opposer à la nomination proposée d'un enquêteur qui serait en situation de conflit d'intérêts ou qui ne conviendrait pas pour d'autres raisons.



## Clause modèle sur les suspensions, les mesures disciplinaires et les congédiements

### 1.1

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un membre sans motif valable, juste et suffisant, **et si elle n'est pas conforme à la présente convention collective**. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris des mesures disciplinaires pour un motif valable, juste et suffisant. **L'association est avisée de toute discussion, réunion, enquête ou autre procédure pouvant déboucher sur des mesures disciplinaires et a le droit d'y représenter tout membre concerné. De même, tout membre a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'association dans toute discussion, réunion, enquête ou autre procédure pouvant, selon lui, donner lieu à des mesures disciplinaires.** Les sanctions prises sont justes, raisonnables, proportionnelles à la gravité des méfaits et fondées sur le principe de la discipline progressive. **Toutes les sanctions et les procédures pouvant déboucher sur des mesures disciplinaires doivent être conformes au présent article. Le présent article peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article XX<sup>1</sup>.**

### 1.2

Les dispositions relatives aux mesures disciplinaires :

- i) doivent être conformes à l'article interdisant la discrimination;
- ii) ne s'appliquent pas à l'incapacité et à la maladie;
- iii) ne visent pas les membres qui refusent de franchir des piquets de grève ou de travailler au-delà de ces piquets.

### 1.3

Le non-renouvellement d'un contrat, le licenciement ou le refus d'accorder la permanence ou une promotion ne peuvent pas être utilisés comme mesures disciplinaires.

### 1.4

Aucun membre ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir exercé sa liberté académique ou pour avoir violé une règle, un protocole, un règlement ou une directive qui viole la présente convention.

### 1.5

Les mesures disciplinaires suivantes sont les seules qui peuvent être imposées :

#### a) Lettre de réprimande

La lettre de réprimande énonce clairement les raisons motivant pareille mesure, précise les mesures correctives que le membre est tenu de prendre, et est clairement présentée comme une mesure disciplinaire. La lettre est versée au dossier personnel du membre. Seul le recteur ou le président de l'établissement peut rédiger une lettre de réprimande.

#### b) Suspension avec salaire

La suspension avec salaire est une mesure que prend l'employeur afin de relever le membre de ses fonctions pour un motif déterminé sans son consentement. Seul le recteur ou le président de l'établissement peut suspendre un membre de l'unité de négociation.

c) Suspension sans salaire

La suspension sans salaire est une mesure que prend l'employeur afin de relever le membre de ses fonctions pour un motif déterminé sans son consentement. Seul le recteur ou le président de l'établissement peut suspendre un membre de l'unité de négociation.

d) Renvoi motivé

Le renvoi motivé est un acte par lequel l'employeur met fin à la nomination du membre<sup>2</sup>.

**1.6**

Les mesures disciplinaires définies au paragraphe 1.5 ne sont imposées qu'après la tenue d'une enquête juste et complète et ne peuvent pas être exercées sur la foi de renseignements dont les sources sont inconnues du membre.

**1.7**

La tenue d'une enquête ne constitue pas une mesure disciplinaire.

**2.0**

Les rapports de mesures disciplinaires ne servent en aucun cas aux recommandations ou aux décisions en matière de conversion, de renouvellement de poste ou de reconduction d'une nomination, de permanence ou de promotion.

**2.1**

Si des mesures disciplinaires sont en cours au moment où le membre fait l'objet d'une évaluation en vue d'une conversion, d'un renouvellement de son contrat, de la permanence, d'une promotion ou d'un congé sabbatique, l'employeur informe le membre en temps opportun qu'il ou elle a le droit de reporter le processus d'évaluation jusqu'à la conclusion du processus disciplinaire. Dans le cas de l'octroi d'une permanence ou d'un renouvellement, le contrat du membre est prolongé proportionnellement à la durée du report pour permettre de terminer le processus d'octroi de la permanence ou du renouvellement.

**3.0**

Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables d'engager un processus disciplinaire, il doit en aviser le membre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le moment où il a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'allégation. L'avis est expédié au membre par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. La lettre décrit les faits précis justifiant la sanction, y compris tous les noms des personnes concernées, les lieux et les dates des incidents allégués. Une copie de cette lettre est transmise simultanément à l'association.

**3.1**

L'enquête est menée par un agent administratif ou une autre personne qualifiée, désigné par l'employeur, qui n'est pas membre de l'unité de négociation **et qui est acceptable pour l'association**. À toute étape de l'enquête, l'employeur peut décider de ne pas donner suite à la procédure; dans ce cas, il informe le membre et l'association de sa décision par courrier recommandé. Aucun document concernant cette affaire n'est alors versé au dossier du membre. L'employeur détruit immédiatement toute la documentation relative à l'enquête.

**3.2**

Le processus d'enquête ne dure pas plus de 15 jours ouvrables suivant la date à laquelle la lettre recommandée prévue au paragraphe 3.0 est transmise au membre, à moins que les parties ne conviennent de proroger le délai. L'accord de l'une ou l'autre des parties ne peut être refusé sans raison valable.

### **3.3**

À la fin de l'enquête menée par l'employeur et dans un délai n'excédant pas les 15 jours ouvrables prévus au paragraphe 3.2, et avant de prendre une mesure disciplinaire, quelle qu'elle soit, l'employeur donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion avec le membre et l'association. En plus de ce préavis, tous les documents, le registre de tous les éléments de l'enquête ainsi que tous les éléments de preuve relatifs à l'enquête sont fournis au membre et à l'association. L'employeur ne rassemblera plus aucune documentation une fois que le préavis de cette réunion aura été transmis.

### **3.4**

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion prévue au paragraphe 3.3, le membre et/ou l'association peuvent communiquer une réponse écrite à inclure dans le rapport d'enquête.

### **3.5**

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion prévue au paragraphe 3.3, l'agent chargé de l'enquête soumet son rapport au recteur ou président et en transmet copie au membre et à l'association par courrier recommandé.

### **3.6**

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission du rapport, le recteur ou président rend sa décision et en informe le membre et l'association par courrier recommandé.

### **4.0**

Le membre suspendu ou congédié est maintenu dans ses fonctions et continue de recevoir son salaire et les avantages sociaux jusqu'au règlement définitif du grief contestant la sanction disciplinaire en vertu des procédures de règlement de grief et d'arbitrage énoncées à l'article XX, ou jusqu'à l'expiration du délai prescrit pour formuler un grief en vertu de l'article XX.

### **4.1**

Malgré le paragraphe 4.0, le membre peut être suspendu et recevoir son salaire ainsi que les autres avantages sociaux avant le règlement du grief contestant sa suspension ou avant l'expiration du délai prévu pour le dépôt du grief, s'il représente un danger véritable et immédiat pour la sécurité des membres de la communauté académique ou une menace véritable et immédiate pour le fonctionnement de l'établissement. La suspension est imposée par le recteur ou président une fois seulement que l'association du personnel académique a été officiellement consultée<sup>3</sup>.

### **5.0**

L'employeur ne présente pas en preuve à un arbitrage les avis de mesures disciplinaires dont le membre n'est pas informé ni les pièces justificatives qui ne font pas partie de son dossier officiel. Les pièces présentées en preuve à l'arbitrage et relatives à des mesures disciplinaires se limitent aux mesures mentionnées au paragraphe 3.6. Le rapport de l'enquête ne peut ni être utilisé dans un autre cas ni être pris en compte dans un processus de règlement des griefs.

### **5.1**

Le membre qui omet de contester une lettre de réprimande n'est pas réputé avoir admis la validité de la réprimande.

### **5.2**

Toute mention de sanction disciplinaire est retirée du dossier officiel du membre après 12 mois de la date de l'infraction alléguée.

**Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en mai 2015.**

**Projet de révision approuvé par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques en mars 2019.**

**Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en mai 2019.**

## Notes

---

- 1. Compte tenu de la prolifération des politiques extracontractuelles adoptées par les employeurs pour encadrer la conduite des employés – en particulier les politiques sur le harcèlement et le respect en milieu de travail –, il est important de s'assurer que toute enquête ou mesure disciplinaire visant les membres est conforme aux principes et procédures prévus dans la convention collective.**
2. S'assurer que la clause de votre convention est en accord avec la loi constitutive de votre université ou collège, laquelle peut conférer au recteur, au président ou à un autre dirigeant le pouvoir de congédier.
3. Dans le cas d'une accusation criminelle ou d'une déclaration de culpabilité, se référer à la clause modèle sur les condamnations criminelles.

PROJET

## Note

**Date :** Le 29 octobre 2019

**Destinataires :** Membres du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

**Objet :** **Prix de l'ACPPU**

À la demande du Comité de l'équité, le Comité de direction a passé en revue les modalités d'attribution des prix de l'ACPPU. Le Comité de direction recommande ainsi de modifier ces modalités de sorte que les candidatures de groupes, et non pas seulement celles de particuliers, puissent être admissibles. D'autres modifications sont également proposées pour assurer l'uniformité dans les procédures de mise en candidature pour tous les prix.

Les modifications proposées s'appliquent aux prix suivants :

- Prix Donald-C.-Savage
- Prix pour l'équité
- Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites
- Prix commémoratif Milner
- Prix Sarah-Shorten
- Prix Bernice-Shrank

## Prix Donald-C.-Savage

### Historique

Le Prix Donald-C.-Savage a été créé en 1997 en l'honneur de Donald C. Savage, directeur général de l'ACPPU de 1972 à 1997. Il vise à honorer et à reconnaître un apport exceptionnel à la promotion de la négociation collective dans les universités et collèges canadiens.

### Critères

- Il n'est pas nécessaire que les candidats, **qui peuvent être des individus ou des groupes**, soient membres de la communauté académique. Toutefois, le fruit de leur apport doit avoir servi la cause de la négociation collective dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.
- La qualité exceptionnelle de l'apport peut résulter d'un projet ou d'une activité unique, ou d'efforts cumulés par un engagement constant envers la cause de la négociation collective pendant une longue période et dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.
- L'apport des candidats qui aura eu des répercussions nationales pour la négociation collective peut s'être situé dans une seule université ou un seul collège, ou à l'échelle provinciale, régionale ou nationale, ou dans une combinaison de ces différents cadres.

L'ACPPU sollicitera des candidatures tous les ans, à l'automne. La date limite pour le dépôt de mises en candidature sera fixée au 1<sup>er</sup> février chaque année. Celles-ci seront examinées par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU qui transmettra ses recommandations au Conseil de l'ACPPU. Le nombre et la fréquence des prix remis seront déterminés selon que le comité et le Conseil de l'ACPPU le jugeront utile.

### Recommandations

Les associations de personnel académique, les comités de négociation collective et toutes les autres parties intéressées sont invités à soumettre des candidatures pour le Prix Donald-C.-Savage.

Le dossier de mise en candidature doit comprendre les éléments suivants :

- une lettre décrivant en détail la contribution et les réalisations du candidat ou de la candidate par rapport à son apport exceptionnel à la promotion de la négociation collective dans le secteur de l'enseignement postsecondaire;
- un curriculum vitae complet, **s'il y a lieu**;
- des lettres d'appui.

Au besoin, l'ACPPU pourra recueillir tous les autres renseignements qu'elle jugera utiles pour en arriver à une décision.

Les recommandations doivent être envoyées à l'adresse suivante : Président ou présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2.

### Lauréats et lauréates

2018 — Robert Chernomas (Manitoba)  
2017 — Jon Church (Memorial)  
2017 — Robert Farmer (Mount Saint Vincent)  
2016 — Suzanne Prior (St. Thomas)  
2016 — Terry Sway (ACIFA)  
2015 — Rolland Gaudet (Saint-Boniface)  
2012 — Mike Dawes (Western)  
2010 — Chris Ferns (Mount Saint Vincent)  
2009 — Doug Lorimer (Wilfrid Laurier)  
2009 — Joyce Lorimer (Wilfrid Laurier)

---

Donald C. Savage Award

2009 — Victor Catano (Saint Mary's)  
2002 — Peter Hemingway (Regina)  
1999 — Gordon Unger (Alberta)  
1998 — Charles Bigelow (Manitoba)

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU, novembre 2015.**

.

## Prix pour l'équité

### Historique

Le Prix pour l'équité de l'ACPPU a été créé en 2010 pour récompenser les réalisations des membres **ou des groupes** du personnel académique qui ont témoigné de leur engagement extraordinaire à contester les comportements et les pratiques d'exclusion tels que le racisme et l'homophobie, et à renforcer ainsi le caractère inclusif des établissements d'enseignement postsecondaires au Canada.

### Critères

- Le candidat ou la candidate doit être **un** membre **ou un groupe** du personnel académique dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada.
- La contribution du candidat ou de la candidate doit avoir des retombées régionales ou nationales, bien qu'elle puisse n'avoir qu'une portée locale (dans une seule université ou un seul collège), régionale, provinciale ou nationale, ou une combinaison de celles-ci.
- La contribution du candidat ou de la candidate peut être le résultat d'un projet ou d'une activité unique ou le fruit d'années d'efforts et d'engagement continu.

L'ACPPU sollicitera des mises en candidature tous les ans, à l'automne. La date limite pour le dépôt des mises en candidature sera fixée au 1<sup>er</sup> février de chaque année. Celles-ci seront examinées par le Comité de l'équité de l'ACPPU, qui transmettra ses recommandations au Conseil de l'ACPPU. Le nombre et la fréquence des prix remis seront déterminés selon que le Conseil de l'ACPPU le jugera utile.

### Recommandations

Toute recommandation de candidature doit inclure :

- une lettre exposant les contributions et les réalisations précises du candidat ou de la candidate qui montrent son engagement à contester les comportements, les structures et les pratiques favorisant l'exclusion ainsi que les manières dont cet engagement a permis de rendre l'éducation postsecondaire au Canada plus inclusive;
- les documents à l'appui pertinents, tels :
  - un curriculum vitae intégral, **s'il y a lieu**;
  - des lettres d'appui.

Au besoin, l'ACPPU pourra chercher à obtenir de plus amples renseignements pour arriver à une décision.

Les associations de personnel académique, les comités chargés des questions d'équité et toute autre partie intéressée sont invités à soumettre des candidatures pour le prix.

Les recommandations doivent être envoyées à l'adresse suivante : Coprésidentes, Comité de l'équité, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2.



**Lauréats et lauréates**

2018 — Annette Henry (UBC)

2017 — Aaron Devor (Victoria)

2017 — Elizabeth Quinlan (Saskatchewan)

2015 — Malinda S. Smith (Alberta)

2013 — Richard Atleo (Vancouver Island University & Manitoba)

2011 — Anver Saloojee (Ryerson)

**Approuvé par le Conseil, novembre 2015.**

## Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites

### Historique

Le prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites de l'ACPPU a été créé en 1994 dans le but de récompenser les bibliothécaires et ~~les~~ archivistes, ~~ou~~ autres membres **ou groupes** du personnel académique qui contribuent de manière exceptionnelle à l'avancement du statut ou des conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes d'université et de collège au Canada.

### Critères de sélection

Le choix de la candidature recommandée au Conseil de l'ACPPU par le Comité des bibliothécaires et des archivistes repose sur les critères suivants :

Les **individus ou groupes** ~~candidats~~ **dont la candidature est proposée** ~~et candidates~~ peuvent être des bibliothécaires ou des archivistes ou d'autres membres du personnel académique en poste ou l'ayant déjà été.

Les candidatures sont évaluées selon l'importance de leur apport à l'avancement du statut ou des conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes d'université ou de collège, que ce soit à l'échelle locale, régionale ou nationale.

La qualité de l'apport du candidat ou de la candidate peut résulter d'un projet ou d'une activité unique ou d'efforts accumulés par un engagement constant sur une longue période.

L'ACPPU sollicitera des mises en candidature tous les ans, au printemps. La date limite pour le dépôt des mises en candidature sera fixée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année. Celles-ci seront examinées par le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, qui transmettra ses recommandations au Conseil de l'ACPPU. Le Conseil de l'ACPPU jugera du nombre de prix décernés et de la fréquence de leur remise.

### Recommandations

Les associations de personnel académique ou toutes les autres parties intéressées sont invitées à soumettre des candidatures pour le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites de l'ACPPU.

Le dossier de mise en candidature doit comprendre les éléments suivants :

- une lettre décrivant en détail la contribution et les réalisations du candidat ou de la candidate en rapport avec son apport exceptionnel à l'avancement du statut ou des conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes d'université et de collège au Canada;
- un curriculum vitae complet, **s'il y a lieu**;
- des lettres d'appui.

Le comité peut rassembler tous les autres renseignements qu'il jugera utile au processus décisionnel.

Les recommandations sont adressées au : Président ou présidente, Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, a/s de l'Association canadienne des

professeures et professeurs d'université, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2.

**Lauréats et lauréates**

2019 – Marc Richard (McGill)  
2017 – Francesca Holyoke (New Brunswick)  
2016 – Ashley Thomson (Laurentienne)  
2013 – Linda Winkler (Regina)  
2012 - Kent Weaver (Toronto)  
2009 - Johanna Foster (Windsor)  
2005 - Mary Kandiuk (York)  
2003 - Jeanette Buckingham (Alberta)  
2001 - Don White (Victoria)  
1999 - Earle Ferguson (Manitoba)  
1997 - Gwendolyn Ebbett (Windsor)  
1995 - Susan Jackson (Carleton)

**Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2015.**

## Prix commémoratif Milner

### Historique

L'ACPPU a créé le prix commémoratif Milner en 1969 en l'honneur de James Milner, un ancien président du Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi. Le prix reconnaît une contribution remarquable à la cause de la liberté universitaire et est décerné pour des actions entreprises au nom de la liberté universitaire ou pour des écrits qui contribuent de manière marquée à mieux faire comprendre et à renforcer la liberté universitaire dans la collectivité canadienne.

### Critères de sélection

Les critères d'octroi du prix doivent nécessairement demeurer larges. Les candidatures seront évaluées pour une contribution remarquable à la cause de la liberté universitaire, en fonction d'actions entreprises au nom de la liberté universitaire ou pour des écrits qui contribuent de manière marquée à mieux faire comprendre et à renforcer la liberté universitaire dans la collectivité canadienne. Le prix peut être décerné entre autres à un professeur, un administrateur d'université, un étudiant, **un groupe** ou un membre du gouvernement provincial ou fédéral.

Le nombre et la fréquence des prix remis seront déterminés selon que le Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi et le Conseil de l'ACPPU le jugeront utile.

### Conditions de mises en candidature

Les personnes proposant des candidatures doivent également expliquer brièvement pourquoi, selon elles, **l'individu ou le groupe** ~~candidat ou la candidate~~ mérite le prix et fournir tout document pertinent prouvant l'apport de la personne proposée. Le comité peut rassembler tous les autres renseignements qu'il jugera utile au processus décisionnel.

Les associations membres et d'autres groupes ou des particuliers sont invités à soumettre des candidatures pour le prix.

Les candidatures sont adressées au : Président ou présidente, Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi, a/s Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2.

### Lauréats et lauréates

2018 — James Turk  
2011 — Bill Bruneau  
2009 — Walter Young  
2009 — John Warkentin  
2009 — Margaret Stobie  
2009 — Richard Stingle  
2009 — Kay Sigurjonsson  
2009 — Stewart Reid  
2009 — Gerald Panting  
2009 — William (Viljo) Packer

2009 — Michael Oliver  
2009 — Kenneth McNaught  
2009 — Michael Oliver  
2009 — Elizabeth Morrison  
2009 — Marian Martin  
2009 — Roman March  
2009 — Hugh Makepeace  
2009 — Michael Jaremko  
2009 — Fred Harper  
2005 — Donald C. Savage  
2002 — Michiel Horn  
2001 — Nancy Olivieri  
1997 — Daniel Soberman  
1993 — Jon Thompson  
1989 — Victor W. Sim  
1985 — James Foulks  
1979 — Archie E. Malloch  
1974 — Harry S. Crowe  
1973 — J. Percy Smith  
1971 — Mr. Justice Bora Laskin

**Approuvé par le Conseil, novembre 2015.**

## Prix Sarah-Shorten

### Historique

Le prix Sarah-Shorten a été créé en 1990 en l'honneur de Sarah Shorten, vice-présidente (1982-1983) et présidente (1983-1984 et 1984-1985) de l'ACPPU, dans le but de reconnaître les réalisations exceptionnelles observées dans le domaine de l'avancement des femmes dans les universités et collèges canadiens.

### Critères retenus par le Comité de l'équité pour la candidature soumise au Conseil de l'ACPPU

- **Les candidates ou candidats peuvent être des individus ou des groupes.** Il n'est pas nécessaire qu'~~ilse les candidates ou candidats~~ soient membres de la communauté universitaire. Toutefois, le fruit de leur apport doit avoir été à l'avantage des femmes dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.
- L'apport des candidates ou candidats peut avoir avantage l'un ou l'autre ou tous les groupes de femmes (professeures, étudiantes, personnel) dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.
- Les réalisations des candidates ou candidats peuvent comprendre notamment les éléments suivants : qualités d'organisation, mise en œuvre de lignes directrices, législation, publications, initiatives pédagogiques ou services exceptionnels.
- La qualité exceptionnelle de l'apport peut résulter d'un projet ou d'une activité unique ou d'efforts accumulés par un engagement constant envers la cause de l'avancement des femmes pendant une longue période dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.
- L'apport des candidates ou candidats à l'avancement des femmes dans le secteur de l'enseignement postsecondaire peut s'être limité à l'échelle locale, provinciale, régionale ou nationale, ou à une combinaison de ces paliers.

L'ACPPU sollicitera des mises en candidature tous les ans, au printemps. La date limite pour le dépôt des mises en candidature sera fixée au 1er juin de chaque année. Celles-ci seront examinées par le Comité de l'équité de l'ACPPU, qui transmettra ses recommandations au Conseil de l'ACPPU. Le nombre et la fréquence des prix remis seront déterminés selon que le comité et le Conseil de l'ACPPU le jugeront utile.

### Conditions de mise en candidature

- une lettre décrivant en détail la contribution et les réalisations de la candidate ou du candidat en rapport avec son apport exceptionnel à l'avancement des femmes dans le secteur de l'enseignement postsecondaire;
- les documents à l'appui pertinents, tels :
  - un curriculum vitae, **s'il y a lieu**;
  - des lettres d'appui.

Le comité peut rassembler tous les autres renseignements qu'il jugera utile au processus décisionnel.

Les associations de personnel académique, les comités de la condition féminine ou toute autre partie intéressée sont invités à soumettre des candidatures pour le prix Sarah-Shorten.

Les candidatures doivent être envoyées à l'adresse suivante : Coprésidentes, Comité de l'équité, a/s Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2.

**Lauréats et lauréates**

2019 — Michelle Dion (McMaster)  
2018 — Margot Young (British Columbia)  
2017 — Sunera Thobani (British Columbia)  
2011 — Maureen Shaw (Kwantlen)  
2010 — Andrea O'Reilly (York)  
2009 — Judy Rebick (Ryerson)  
2008 — Audrey Kobayashi (Queen's)  
2008 — Patricia Demers (Alberta)  
2007 — Patricia Monture (Saskatchewan)  
2007 — Jill Ker Conway  
2006 — Patricia Baker (Mount Saint Vincent)  
2006 — Janice Dodd (Manitoba)  
2005 — Meg Luxton (York)  
2003 — Jennifer Bankier (Dalhousie)  
2002 — Ursula Franklin (Toronto)  
2001 — Margaret-Ann Armour (Alberta)  
2000 — Susan Sherwin (Dalhousie)  
1999 — Jennie Hornosty (New Brunswick)  
1998 — Diane Huberman-Arnold (Ottawa)  
1997 — Susan Jackel (Alberta)  
1996 — Dr. Elizabeth Percival (UPEI)  
1995 — Lorna Cammaert (Calgary)  
1994 — Mary Lou Dietz (Windsor)  
1993 — Jill Vickers (Carleton) (CAUT Past President)  
1992 — Helen Breslauer (OCUFA)  
1991 — Dr. Norma I. Mickelson (Victoria)

**Approuvé par le Conseil, novembre 2015.**

## Prix Bernice-Schrank

Le prix Bernice-Schrank a été créé en 2013 pour récompenser l'engagement et la contribution remarquables d'une personne à la protection et à l'application des droits du personnel académique en milieu de travail au moyen des procédures de grief et d'arbitrage.

### Critères de sélection

La candidate ou le candidat doit être, ou avoir été, **un membre, groupe ou association** du personnel académique d'un établissement postsecondaire au Canada.

Au nombre des compétences et réalisations de la candidate ou du candidat devront figurer :

- une expérience confirmée et s'échelonnant sur une longue période de la défense active et soutenue des clauses de conventions collectives au moyen de la procédure de règlement des griefs;
- un potentiel de leadership au sein de son association **locale, provinciale ou nationale**;
- l'engagement dans des projets et initiatives pédagogiques associés à la transmission du savoir et des compétences en matière de règlement des griefs.

La contribution de la candidate ou du candidat, bien qu'elle puisse avoir une portée locale dans une seule université ou un seul collège, doit avoir des retombées régionales ou nationales.

L'ACPPU sollicitera des mises en candidature tous les ans, à l'automne. La date limite pour le dépôt des mises en candidature sera fixée au 1<sup>er</sup> février de chaque année. Celles-ci seront examinées par le Comité de direction de l'ACPPU, qui transmettra ses recommandations au Conseil de l'ACPPU. Il appartiendra au Comité de direction et au Conseil de l'ACPPU de déterminer le nombre de prix à décerner et leur fréquence.

### Conditions de mise en candidature

Le Comité de direction étudiera les mises en candidature avant d'adresser une recommandation au Conseil. Les dossiers de candidature comporteront les documents suivants :

- une lettre décrivant en détail la contribution et les réalisations du candidat ou de la candidate en rapport avec son apport à la promotion du règlement des griefs dans le secteur de l'enseignement postsecondaire;
- les documents à l'appui pertinents, tels :
  - o un curriculum vitae, **s'il y a lieu** ~~intégral~~;
  - o des lettres d'appui.

Le Comité de direction pourra rassembler tous les autres renseignements qu'il jugera utile pour en arriver à une décision.

Les associations de personnel académique, les comités responsables des griefs et toutes les autres parties intéressées sont invités à soumettre des candidatures à ce prix.



Les mises en candidature doivent être envoyées à l'adresse suivante :  
Président de l'ACPPU, a/s de l'Association canadienne des professeures et professeurs  
d'université, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2.

**Lauréats et lauréates**

2018-2019 Marc Patry (Saint Mary's)

2017-2018 Tess Hooks (Western Ontario)

**Approuvé par le Conseil, novembre 2015.**



**35<sup>e</sup> assemblée des membres  
du Fonds de la liberté académique de l'ACPPU**  
qui sera tenue à l'hôtel Westin Ottawa  
le samedi 30 novembre 2019, à 12 h 00

**ORDRE DU JOUR**

- 
- 01. Adoption de l'ordre du jour**
  - 02. Approbation du procès-verbal de l'assemblée du 3 mai 2019**
  - 03. Revue des procès-verbaux des assemblées du conseil d'administration**
    - a) Assemblée du 16 février 2019
    - b) Assemblée du 1<sup>er</sup> mai 2019
  - 04. Rapports financiers**
    - a) Rapport financier – Exercice clos le 30 juin 2019
    - b) Rapport des vérificateurs
      - i) Rapport du comité de vérification
    - c) Rapport financier – Premier trimestre clos le 30 septembre 2018
    - d) Rapport sur les dons
  - 05. Rapport du conseil d'administration**
  - 06. Questions diverses**

# **Projet de procès-verbal**

## **34<sup>e</sup> assemblée des membres**

### **Fonds de la liberté académique de l'ACPPU**

**Vendredi 3 mai 2019, 11 h 30**  
**Fairmont Château Laurier**

#### **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

|                     |                                                                                        |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| James Compton       | Président – (UWOFA)                                                                    |
| Robin Vose          | Président sortant – (FAUST)                                                            |
| Brenda Austin-Smith | Vice-présidente - (UMFA)                                                               |
| Yalla Sangaré       | Trésorier – (APBUSA)                                                                   |
| Marc Schroeder      | Représentant ordinaire (Général) – (MRFA)                                              |
| John G. Kingma      | Représentant ordinaire (Québec) - (SPUL)                                               |
| David Newhouse      | Représentant ordinaire (Autochtone) – (TUFA)                                           |
| Peter McInnis       | Président, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi – (StFXAUT) |
| Sarika Bose         | Présidente, Comité du personnel académique contractuel – (UBC)                         |
| Tim Ribaric         | Président, Comité des bibliothécaires et des archivistes – (BUFA)                      |
| Pat Armstrong       | Coprésidente, Comité de l'équité - (YUFA)                                              |
| Momin Rahman        | Coprésident, Comité de l'équité - (TUFA)                                               |

#### **MEMBRES – DELEGUÉS/DÉLÉGUÉES**

|                      |                                    |                   |                          |
|----------------------|------------------------------------|-------------------|--------------------------|
| Cynthia Bruce        | Acadia (AUFA)                      | Kristin Cavoukian | CUPE 3902 (UT-CUPE 3902) |
| Kevin Kane           | Alberta (AASUA)                    | David Westwood    | Dalhousie (DFA)          |
| David Powell         | Athabasca (AUFA)                   | Karen Harper      | CUPE 3912 (DU-CUPE 3912) |
| Zaa Joseph           | BCIT (BCITFA)                      |                   |                          |
| Jon-Tomas Godin      | Brandon (BUFA)                     | Chris Hancock     | Grant MacEwan (GMUFA)    |
| Bronwen Sprout       | British Columbia (UBCFA)           | Jonathan Ferris   | Guelph (UGFA)            |
| Michelle Webber      | Brock (BUFA)                       | Neil Brooks       | Huron (HUCFA)            |
| Paul Rogers          | Calgary (TUCFA)                    | Michael Bennett   | King's College (UKCTA)   |
| Charles Courtois     | Canadian Military Colleges (CMCFA) | Gautam Das        | Lakehead (LUFA)          |
|                      |                                    | Fabrice Colin     | Laurentian (LUFAPPUL)    |
| Calvin Howley        | Cape Breton (CBUFA)                | Margot Kaszap     | Laval (SPUL)             |
| Root Gorelick        | Carleton (CUASA)                   | David Kaminski    | Lethbridge (ULFA)        |
| Ted Stathopoulos     | Concordia (CUFA)                   | Janet Morrill     | Manitoba (UMFA)          |
| Nick Papatheodorakos | Concordia PT (CUPFA)               | Janine Mauzeroll  | McGill (MAUT)            |
| Alison Kulak         | Concordia U-C (CUEFA)              | Alison Sills      | McMaster (MUFA)          |

|                    |                               |                    |                              |
|--------------------|-------------------------------|--------------------|------------------------------|
| Robin Whitaker     | Memorial (MUNFA)              | Dave Mason         | Ryerson (RFA)                |
| Céline Surette     | Moncton (ABPPUM)              | Rohini Bannerjee   | Saint Mary's (SMUFU)         |
| Justin Maalouf     | Moncton à Edmunston (APPUMCE) | Kamel Khiari       | Sainte-Anne (APPBUSA)        |
| Jules de Tibeiro   | Moncton à Shippagan (APPUMCS) | Susan Fowler-Kerry | Saskatchewan (USFA)          |
| Audrey Laplante    | Montréal (SGPUM)              | Michael Sjoerdmsa  | Simon Fraser (SFUFA)         |
| Matthew Litvak     | Mount Allison (MAFA)          | Rachel Hurst       | St. Francis Xavier (StFXAUT) |
| Melanie Peacock    | Mount Royal (MRFA)            | Veronica Austen    | St. Jerome's (SJU-ASA)       |
| Jeff MacLeod       | Mount Saint Vincent (MSVUFA)  | Carolyn Salomons   | St. Mary's (StMUFA)          |
| Vlad Tasic         | New Brunswick (AUNBT)         | Gul Caliskan       | St. Thomas (FAUST)           |
| Amanda Burk        | Nipissing (NUFA)              | Saeed Moshiri      | St. Thomas More (STMFU)      |
| Stephen Rader      | Northern BC (UNBC-FA)         | Cynthia Messenger  | Toronto (UTFA)               |
| Craig Leonard      | NSCAD (FUNSCAD)               | Marcus Harvey      | Trent (TUFA)                 |
| Susan Spronk       | Ottawa (APUO)                 | Kimberly Nugent    | UOIT (UOITFA)                |
| Michael Arken      | PEI (UPEIFA)                  | Monica Prendergast | Victoria (UVicFA)            |
| Kayll Lake         | Queen's (QUFA)                | John Ciriello      | Western (UWOFA)              |
| Kristina Llewellyn | Renison (RAAS)                | David Monod        | Wilfrid Laurier (WLUFA)      |
| Kenneth Christie   | Royal Roads (RRUFA)           | Debbie Noble       | Windsor (WUFA)               |
|                    |                               | Jacqueline Romanow | Winnipeg (UWFA)              |
|                    |                               | Arthur Redding     | York (YUFA)                  |

## 1. Adoption de l'ordre du jour

**PRÉSIDENTE, PAC/NORTHERN BRITISH COLUMBIA:** QUE l'ordre du jour soit adopté.

**ADOPTÉE**

## 2. Approbation du procès-verbal de l'assemblée du 24 novembre 2018

**BRANDON/ROYAL ROADS:** QUE le procès-verbal de l'assemblée du 24 novembre 2018 soit approuvé.

**ADOPTÉE**

## 3. Revue des procès-verbaux des assemblées du conseil d'administration

### a) Assemblée du 21 novembre 2018

L'assemblée reçoit à titre d'information le procès-verbal.

## 4. Rapport Financier

### a) Rapport financier – Exercice clos le 31 mars 2019

Le trésorier présente les résultats financiers de l'exercice clos le 31 mars 2019.

### b) Rapport sur les dons

Le trésorier présente le rapport sur les dons reçus depuis la dernière assemblée.

## 5. Rapport du conseil d'administration

Le président indique que l'Association du personnel académique de l'Université Athabasca a fait parvenir une demande d'aide financière. Toutefois, cette demande ne remplissait pas les critères des modalités d'octroi des fonds du Fonds de la liberté académique.

## **6. Questions diverses**

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

# Procès-verbal

## 48<sup>e</sup> assemblée du conseil d'administration

## Fonds de la liberté académique de l'ACPPU

Samedi 16 février 2019, 12 h 15

Hôtel Marriott Ottawa

### **Administrateurs**

James Compton  
Brenda Austin-Smith  
Robin Vose  
Yalla Sangaré  
John Kingma  
Marc Schroeder  
Kelly Meckling  
Peter McInnis  
Sarika Bose  
Pat Armstrong  
Tim Ribaric  
Blanca Navarro Pardiñas

### **Personnel**

David Robinson  
Chantal Vallerand  
Valérie Dufour  
Pam Foster  
Margaret McGovern-Poté

### **N'a pu assister**

Terri Van Steinburg  
Momin Rahman  
David Newhouse

---

### **01. Adoption de l'ordre du jour**

**ARMSTRONG / BOSE: QUE** l'ordre du jour soit adopté.

**ADOPTÉE**

### **02. Approbation du procès-verbal de l'assemblée du 21 novembre 2018**

**MECKLING / NAVARRO PARDIÑAS: QUE** le procès-verbal de l'assemblée du 21 novembre 2018 soit approuvé.

**ADOPTÉE**

### **03. Suivi du procès-verbal précédent**

Aucune affaire ne découle du procès-verbal précédent.

**04. Rapport financier**

- a) Exercice clos le 31 décembre 2018

Y. Sangaré présente le rapport des résultats financiers de l'exercice clos le 31 décembre 2018.

**05. Rapport sur les dons**

Le directeur général présente le rapport sur les dons reçus depuis la dernière assemblée.

**06. Demandes d'aide financière**

- a) Athabasca University Faculty Association

Le conseil d'administration examine une demande d'aide financière provenant de l'Association du personnel académique de l'Université Athabasca (AUFA) et juge que celle-ci ne répond pas aux critères d'admissibilité du Fonds.

**07. Questions diverses**

Aucune autre question n'est à l'étude.

**08. Levée de séance**

**KINGMA/MECKLING: QUE** la séance soit levée.

**ADOPTÉE**

# **Procès-verbal**

## **49<sup>e</sup> assemblée du conseil d'administration**

## **Fonds de la liberté académique de l'ACPPU**

**Mercredi 1<sup>er</sup> mai 2019, 11 h 45**

**Hôtel Château Laurier**

### **Administrateurs**

James Compton  
Brenda Austin-Smith  
Robin Vose  
Yalla Sangaré  
John Kingma  
Marc Schroeder  
Peter McInnis  
Sarika Bose  
Pat Armstrong  
Momin Rahman  
Tim Ribaric

### **Personnel**

David Robinson  
Chantal Vallerand  
Valérie Dufour  
Pam Foster  
Margaret McGovern-Potie

### **N'a pu assister**

Terri Van Steinburg  
Kelly Meckling  
Blanca Navarro Pardiñas

---

### **01. Adoption de l'ordre du jour**

**KINGMA/VOSE: QUE** l'ordre du jour soit adopté.

**ADOPTÉE**

### **02. Approbation du procès-verbal de l'assemblée du 16 février 2019**

**ARMSTRONG/AUSTIN-SMITH: QUE** le procès-verbal de l'assemblée du 16 février 2019 soit approuvé.

**ADOPTÉE**

### **03. Suivi du procès-verbal précédent**

Le directeur général indique avoir informé l'Association du personnel académique de l'Université Athabasca (AUFA) du fait que sa demande d'aide financière soumise au Fonds de la liberté académique, que le conseil d'administration du Fonds a examinée en février, ne remplissait pas les critères des modalités d'octroi des fonds du Fonds. Il précise que



l'Association pourrait être admissible à une aide en vertu de la Politique de l'ACPPU sur le remboursement des frais d'accréditation.

**04. Rapport financier**

a) Exercise clos le 31 mars 2019

Y. Sangaré présente le rapport des résultats financiers de l'exercice clos le 31 mars 2019.

**05. Rapport sur les dons**

Le directeur général présente le rapport sur les dons reçus depuis la dernière assemblée.

**06. Demandes d'aide financière**

Aucune demande n'est à l'étude.

**07. Questions diverses**

Aucune autre question n'est à l'étude.

**08. Levée de séance**

**SANGARÉ / AUSTIN-SMITH: QUE** la séance soit levée.

**ADOPTÉE**



Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université



# Rapport sur les négociations collectives

**Date :** Novembre 2019  
**Destinataires :** Comité de direction de l'ACPPU  
Conseil de l'ACPPU  
**Expéditeurs :** Mona Chevalier, Andrea Harrington, Jeff McKeil, Chantal Sundaram

## Tendances en négociation collective

Dans le secteur public de l'éducation postsecondaire, comme dans la plupart des autres secteurs publics provinciaux au pays, la tendance la plus notable en négociation est l'ingérence des gouvernements.

En Colombie-Britannique, le Secrétariat du *Public Sector Employers' Council* persiste, sous le gouvernement NPD, à contraindre les employeurs à se conformer à un mandat de négociation. Toutefois, le mandat établi pour l'actuelle ronde de négociations impose des ententes triennales comportant des augmentations annuelles de 2 % et des augmentations supplémentaires en contrepartie d'améliorations ou d'efficacités dans les services ou en reconnaissance des difficultés chroniques du marché du travail.

En Alberta, les syndicats membres avaient dû accepter le gel des salaires pendant deux ans exigé par le gouvernement NPD alors même qu'ils ne pouvaient pas négocier la réouverture des clauses salariales par voie d'arbitrage. Cependant, le nouveau gouvernement conservateur uni a adopté en juin dernier une loi reportant l'arbitrage des réouvertures au moins jusqu'en novembre, ce qu'a confirmé la Cour d'appel de l'Alberta. Le 24 octobre 2019, le gouvernement albertain a déposé un budget axé sur l'élimination du déficit d'ici l'exercice 2022-2023 au moyen de compressions dans la fonction publique et le financement municipal, du report de projets d'infrastructure et d'une réduction de l'enveloppe financière de l'éducation supérieure de 5 % en 2019-2020 et de 12 % en 2022-2023. Par ailleurs, le financement des établissements d'enseignement sera basé sur leurs résultats à compter de 2020-2021; les frais de scolarité peuvent maintenant augmenter de 7 % par année, soit de 21 % sur trois ans; les taux d'intérêt sur les prêts étudiants seront majorés; les crédits d'impôt pour études et frais de scolarité sont abolis (une mesure qui sera appliquée dans l'année d'imposition 2020); les subventions à la plupart des établissements postsecondaires seront réduites de 5,1 % (les réductions varieront toutefois selon les établissements, car le gouvernement évaluera la capacité financière de chacun de les absorber). Les établissements les plus touchés sont le Collège Bow Valley et l'Université Grant-MacEwan, dont les budgets de fonctionnement ont été amputés de 7,9 %, alors que les cinq établissements indépendants (quatre établissements confessionnels et l'Université Concordia à Edmonton) ont été épargnés.

Au Manitoba, les syndicats continuent de négocier dans les limites imposées à la rémunération par la *Loi sur la viabilité des services publics* (LVSP).

En Ontario, le gouvernement a déposé l'été dernier à l'Assemblée législative le projet de loi 124, *Loi visant à mettre en œuvre des mesures de modération concernant la rémunération dans le secteur public de l'Ontario, 2019*, qui n'est pas encore en vigueur. Si le projet de loi était adopté, des « périodes de modération » (par l'imposition d'augmentations maximales des traitements et de la rémunération) de trois ans prendraient effet dans divers milieux de travail syndiqués ou non syndiqués. Pendant ces périodes, les augmentations des taux de traitement et des éléments de rémunération existants ou nouveaux (ces éléments comprenant les taux de traitement) seraient plafonnées à 1 % par an, sous réserve de certaines exceptions.

## Ententes récentes

### Association du personnel académique de l'Université de l'Alberta (AASUA) 1<sup>er</sup> juillet 2018 – 30 juin 2020

Au terme d'une année de négociation, l'équipe de négociation de l'AASUA a conclu sa première entente de principe en mars 2019 sous l'autorité du *Alberta Labour Relations Code*. La nouvelle convention fusionne sept conventions; elle comprend une partie « commune » et sept annexes pour les divers groupes représentés.

#### Salaires

- Augmentation générale de salaire : 0 % au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et 0 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019.
- Ce gel des salaires était conforme au mandat de négociation du conseil d'administration et du gouvernement de l'Alberta.

#### Autres avantages économiques

- NOUVELLE échelle salariale comportant des augmentations au mérite pour le personnel académique enseignant (*Academic Teaching Staff*), qui est conforme à celles des agents auxiliaires du corps professoral (*Faculty Service Officer*) et du corps professoral (*Academic Faculty*). Entrée en vigueur : le 1<sup>er</sup> juillet 2020.
- Maintien du financement du régime d'avantages et déficits annuels éliminés.
- Rémunération du premier congé sabbatique portée à 85 % pour les congés sabbatiques commençant avant le 1<sup>er</sup> juin 2019, et à 90 % pour les congés ultérieurs.
- Réalignement des échelles de salaire et des augmentations au mérite des bibliothécaires avec les échelles de salaire des agents auxiliaires du corps professoral et du corps professoral (droit d'appel accordé).
- Ajustement des augmentations au mérite des bibliothécaires à la hauteur de celles d'autres catégories de nominations.

#### Personnel académique enseignant (*Academic Teaching Staff*)

- Amélioration de la formule de calcul de l'allocation par cours, notamment un taux minimum de 7 336 \$ pour les titulaires d'un doctorat ou l'équivalent, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.
- Augmentation des allocations en cas d'annulation de cours :
  - 500 \$ si un cours est annulé moins de quatre semaines avant le début des cours; ou
  - 1000 \$ si un cours est annulé après le début des cours et versement du salaire jusqu'à l'annulation.

#### Régime de prestations supplémentaires de retraite du personnel académique

- Maintien du régime.
- Plafonds salariaux portés à 216 162 \$ le 1<sup>er</sup> juillet 2018, et à 220 668 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Fonds d'ajustement salarial (indemnités de marché)

- Plafond de 800 000 \$. Augmentation sous réserve de l'accord de l'AASUA.
- Meilleure communication à l'AASUA de toutes les indemnités de marché.

## Équité

- Lettre d'entente sur les inégalités salariales non liées au genre, en vertu de laquelle l'employeur est tenu de mener un examen de ces inégalités au sein du personnel académique.
- Lettre d'entente sur la réparation accordée aux professeures victimes d'une inégalité salariale liée au genre, conforme à l'analyse menée à l'Université de la Colombie-Britannique et à l'Université McMaster. Ratifiée séparément, elle prévoit ce qui suit :
  - Les professeures au rang de professeures titulaires (y compris celles qui prennent une retraite progressive ou qui sont déjà à la retraite) toucheront une augmentation de 5,8 % de leur salaire de base annuel; une somme forfaitaire imposable en dédommagement de la perte de salaire subie dans le passé, calculée sur une base mensuelle pour une période de service maximale de 24 mois au rang de professeur titulaire et associée à l'augmentation annuelle du salaire de base de 5,8 %; une somme forfaitaire non imposable de 1 500 \$ en dédommagement de toute atteinte à la dignité et à la valeur personnelle.
- Les professeures adjointes et agrégées (y compris celles qui prennent une retraite progressive ou qui sont déjà à la retraite) recevront une somme forfaitaire non imposable de 1 500 \$ en dédommagement de toute atteinte à la dignité et à la valeur personnelle.
- D'autres groupes de travail se pencheront sur les inégalités salariales liées au genre qui pourraient toucher des groupes d'employés autres que les professeurs.
- Équité en matière d'emploi : un groupe de travail mixte examinera le projet de clause et ses recommandations seront transmises aux équipes de négociation des deux parties à la prochaine ronde de négociations.

## Sécurité d'emploi/permanence

- Conversion des postes du personnel académique enseignant (*Academic Teaching Staff*) : NOUVEAU libellé sur la conversion, le renouvellement et l'évaluation annuelle des nominations du personnel académique contractuel, notamment :
  - La nomination et le rang d'instructeur (*Instructor*) sont remplacés par une nomination d'une durée déterminée, qui comprend la nomination d'une durée minimale de 12 mois, la nomination récurrente et la nomination d'une durée maximale de 12 mois.
  - Les membres ayant pour la quatrième fois une nomination à temps plein d'une durée maximale de 12 mois verront leur nomination convertie en une nomination récurrente; les membres ayant pour la troisième fois une nomination d'une durée minimale de 12 mois verront leur nomination convertie en nomination de carrière.
  - Personnel académique dans la famille administrateur de fiducie/recherche (*Trust/Research Academic Staff*) : nouvelle nomination de carrière sans expiration; licenciement moyennant un préavis ou une indemnité de cessation d'emploi d'un an si le propriétaire de la fiducie et le membre en conviennent et si le bailleur de fonds l'autorise.
  - Nominations temporaires hors de la portée de la convention collective pour les agents administratifs et professionnels : les membres ayant cette nomination ont maintenant le droit de retourner à leur poste à la fin de l'affectation temporaire, si celui-ci existe encore et n'a pas été supprimé dans une réorganisation; disposition semblable à celle qui concerne les professeurs et les bibliothécaires.
  - Bibliothécaires et membres du personnel administratif et professionnel temporaires à temps plein : le superviseur des employés qui accomplissent les mêmes fonctions pendant six années consécutives peut envisager de convertir les nominations de ces derniers en nomination continue au sein du personnel administratif et professionnel.

## Autres points traités

- Cotisations : les membres ne peuvent plus opter pour que l'association verse leurs cotisations à une cause de son choix.
- Rendement académique inacceptable : l'association représente maintenant les membres et les amendes et les diminutions de salaire ont été exclues des sanctions prévues.

- Liberté académique : nouvel article distinct qui améliore le libellé de la liberté académique et en étend la portée.
- Droits de la direction : nouvel article en vertu duquel la direction est tenue d'exercer ses droits de manière juste, raisonnable, équitable et non arbitraire, et de consulter l'association au sujet d'éventuels changements aux politiques et procédures de l'Université.

### **Reconnaissance de l'association**

- La liste des informations sur les membres que l'employeur doit fournir à l'association comporte de nombreux ajouts.
- Le conseiller juridique engagé par un membre n'est pas compétent pour le représenter dans des affaires relevant de la convention collective.
- La capacité de l'ASSUA de représenter les membres en tant qu'agent négociateur exclusif est confirmée dans l'ensemble de la convention collective.
- Mesures disciplinaires : article révisé en profondeur qui s'applique maintenant à l'ensemble du personnel académique et qui précise et renforce les procédures et les droits.
- Congé de maladie : élargissement de la clause qui permet au membre de toucher le même taux de salaire que s'il recevait des prestations d'invalidité pendant la procédure d'appel d'un refus d'accorder des prestations d'invalidité de longue durée (ILD).

### **NOUVEL article sur la charge de travail**

- Attribution de la charge de travail d'une manière juste, raisonnable, non arbitraire et équitable.
- Permet aux membres de maintenir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- L'employeur doit fournir un espace de travail et de l'équipement (comme des ordinateurs) appropriés.
- NOUVEL article sur la santé et la sécurité au travail : l'employeur doit prendre toutes les précautions possibles pour protéger les employés et les membres ont le droit de refuser d'accomplir une tâche dangereuse.
- Indemnités de cessation d'emploi : maintenant établies au prorata des années de service partielles.
- Une lettre d'entente sur les suspensions non disciplinaires fait partie intégrante de l'entente et stipule qu'un membre peut être suspendu avec rémunération sans que cela constitue une mesure disciplinaire.
- Une lettre d'entente sur l'impartition définit les principes de l'impartition, et énonce notamment que les parties s'efforceront ensemble de conserver le travail des employés au sein de l'unité de négociation.

### **Membres du corps professoral (*Academic Faculty Members*)**

- Les normes d'évaluation du corps professoral ont été révisées et améliorées. Tous les protocoles relatifs aux votes seront établis par les conseils facultaires.
- L'évaluation portera sur plusieurs dimensions et aucune méthode ne sera prépondérante.
- Les motifs des décisions des comités d'évaluation de faculté seront communiqués aux membres.
- Le comité d'examen du recteur ne reverra plus sur les décisions de permanence ou de promotion des comités d'évaluation de faculté, mais examinera et comparera encore la mise en application de leurs normes.

### **Agents auxiliaires du corps professoral (*Faculty Service Officers*)**

- La nouvelle définition du poste ne fait plus mention d'une assistance accordée aux membres du corps professoral, mais plutôt d'une collaboration entre les deux groupes.
- Le doyen, et non plus le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, nommera les agents après considération d'une recommandation d'un comité consultatif de sélection.
- Un projet de normes d'évaluation sera soumis au vote et à l'approbation exclusive des membres de chaque faculté.
- Les motifs des décisions des comités d'évaluation de faculté seront communiqués aux membres.

- Un comité d'évaluation du personnel académique enseignant sera constitué et s'apparentera aux comités d'évaluation de faculté et aux comités d'évaluation des bibliothécaires. Ses membres seront élus.

## **Association du personnel académique de l'Université d'Athabasca (AUFA)** **1<sup>er</sup> juillet 2018 – 30 juin 2020**

Après plus d'un an passé à négocier, l'AUFA a repoussé avec succès la tentative de l'employeur de faire reculer les droits de ses membres en usant de tactiques de négociation agressives, et a obtenu un règlement par voie de médiation.

### **Salaires**

- Gel des salaires pour tous les membres en 2018-2019 et en 2019-2020 par suite de l'ingérence du gouvernement.

### **Équité**

- Le mot « *Indigenous* » remplace le mot « *Aboriginal* » dans l'article sur l'équité.
- Congé de maternité et congé parental : harmonisation avec les changements apportés à l'AE. La période de service continu admissible passe d'un an à 90 jours. La durée du congé de maternité passe de 3 mois à 13 semaines.

### **Sécurité d'emploi/permanence**

- Les nominations pour une durée déterminée en vigueur depuis plus de cinq ans sont converties en nominations régulières. Le critère d'équivalent temps plein doit être d'une moyenne des ETP des cinq dernières années. Aucune nomination à titre d'essai dans le cas des postes professionnels. Le processus d'examen de la permanence s'applique s'il s'agit d'un poste du personnel académique.

### **Autres points traités**

- L'AUFA s'est opposée avec succès à la priorité de l'employeur de vider en grande partie de son sens le libellé sur la liberté professionnelle qui consacre les droits du personnel professionnel à contribuer à la vie intellectuelle de l'Université.
- Les procédures et les droits relatifs aux primes de surcharge sont améliorés et l'AUFA recevra des rapports mensuels et des copies des ententes si elle le demande.
- L'employeur peut choisir de verser une indemnité aux membres qui reçoivent un avis d'abolition de poste ou de poste excédentaire.
- L'indemnité de réinstallation des nouveaux employés ne sera plus diminuée des subventions ou des fonds de réinstallation provenant de l'ancien employeur.
- La lettre d'entente sur le registre d'embauche des conjoints demeurera en vigueur pour les membres qui choisissent d'inscrire leur conjoint sur la liste afin d'être avisés des offres d'emploi. Elle prendra fin à l'expiration de la convention.
- L'AUFA et d'autres parties prenantes engageront une consultation avec l'employeur quand celui-ci aura terminé de modifier une politique sur la propriété intellectuelle et sera en mesure de la présenter.
- La section sur les conditions est combinée avec celle sur les salaires et les avantages, et une date d'expiration unique est fixée.

## Association du personnel académique de l'Université Brandon (BUFA)

1<sup>er</sup> Avril 2019 – 31 mars 2023

### Salaires

- Salaires et avantages conformes à la *Loi sur la viabilité des services publics* (LVSP) : 0 %, 0 %, 0,75 % et 1 % sur les quatre ans de la convention. Le gouvernement n'a pas permis qu'une cinquième année comportant des améliorations aux salaires et aux avantages s'ajoute à la période de quatre ans fixée par la LVSP.
- L'employeur a refusé de se joindre à l'association pour demander au Conseil du Trésor une dérogation à la LVSP pour autoriser le versement d'augmentations salariales au PAC.
- Protocole d'entente sur la réouverture de la convention collective : réouverture de sections précises en vue de renégocier des parties des articles traitant des salaires et des avantages, d'autres allocations ainsi que des congés annuels ou autres si, pendant la période d'application de la convention, la LVSP est soit abrogée, invalidée ou déclarée inconstitutionnelle, en totalité ou en partie, par un tribunal compétent.

### Autres avantages économiques (permis par la LVSP parce qu'ils ne sont pas liés au salaire)

- Financement additionnel accordé au Comité de la recherche de l'Université comme suit : 20 000 \$, 30 000 \$, 40 000 \$ et 50 000 \$ respectivement pour les années 1, 2, 3 et 4 de la convention.

### Équité

- Dans le cadre de l'évaluation externe, déjà autorisée, des parcours professionnels et académiques non traditionnels (pour la nomination initiale, la permanence et la promotion), la situation d'un postulant ou d'un membre dans son domaine de spécialisation, son groupe de pairs ou sa communauté peut maintenant être prise en compte pour établir des équivalences de parcours professionnels ou académiques non traditionnels (et ces équivalences font maintenant partie des compétences exigées pour tous les rangs).
- Protocole d'entente sur un nouveau groupe de travail sur l'autochtonisation de la convention collective.
- Protocole d'entente sur un nouveau groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi.

### Sécurité d'emploi/permanence

- Amélioration au droit de premier refus (DPR) des membres du personnel académique contractuel (PAC) : ceux-ci obtiennent le DPR après avoir donné un cours trois fois sur six années académiques différentes; cette amélioration s'applique à toutes les facultés (il n'y a plus d'exemptions) et à tous les cours (la règle des trois heures-crédits est abolie); les changements au numéro ou au titre du cours n'influent pas sur l'admissibilité au DPR; l'ordre d'ancienneté prévaut quand de nombreux membres détiennent le DPR pour le même cours; le membre qui détient un DPR à l'endroit d'un cours peut enseigner à plus d'un groupe pour ce cours; un cours est affiché seulement après que le chargé de cours ayant le DPR a refusé de le donner.
- Améliorations à l'évaluation du personnel académique régulier (PAR) par les pairs : le nouveau libellé permet de présenter une seule activité comme preuve du travail accompli pour plus d'un critère, selon les normes régissant les activités savantes dans la discipline.

### Évaluation

- PAR : libellé sur le perfectionnement.
- PAC : les chargés de cours doivent être évalués dans les deux premiers cours (pour obtenir le DPR). Ceux-ci sont jugés compétents si l'employeur ne les évalue pas.
- Protocole d'entente sur un groupe de travail chargé d'étudier l'évaluation de l'enseignement par les pairs.



### Charge de travail

- Associés professionnels (*Professional Associates*) : reconnaissance de l'importance de la recherche dans leur parcours professionnel, et augmentation de cinq jours de recherche garantis (passent de 5 à 10).
- Charge d'enseignement du PAR : nouvelle norme de 15 crédits pour les rangs des professeurs permanents et les enseignants nommés pour plus d'un an; ajout de quatre nouveaux postes à temps plein à l'unité de négociation pour soutenir la nouvelle norme; protocole d'entente sur un groupe de travail chargé d'établir les critères d'un plan de dotation en personnel; attribution d'un demi-congé sabbatique pour enseigner la moitié d'une charge normale le reste de l'année; améliorations au calcul de la charge de supervision au niveau du doctorat et des cliniques.

## L'association du personnel académique de l'Université de Calgary (TUCFA) 1<sup>er</sup> juillet 2019 – 30 juin 2020

Soumise à d'intenses pressions du gouvernement lors des négociations, la TUCFA a conclu une entente comportant des améliorations aux avantages et une disposition prometteuse sur la réouverture des clauses salariales compte tenu des faits qu'elle pourra présenter. Cependant, les audiences d'arbitrage prévues sur la réouverture ont été reportées en raison du dépôt, par le gouvernement provincial, du projet de loi 9 intitulé *Public Sector Wage Arbitration Deferral Act*, qui interdit tout arbitrage de ces causes jusqu'à la fin d'octobre.

### Salaires

- Aucune augmentation générale de salaire.
- Réouverture des clauses salariales : les parties engageront des discussions une semaine après la ratification. Si, dans les deux semaines suivantes, elles ne parviennent pas à s'entendre sur une augmentation générale de salaire, y compris sur les taux minimums et maximums, pour les professeurs ayant une nomination continue, intermittente (*contingent term*) ou à durée limitée et les chargés de cours, une des parties peut aviser l'autre de son intention de porter l'affaire en arbitrage exécutoire devant Andy Sims le 30 septembre et le 15 octobre. En raison du projet de loi 9, les audiences ont été reportées aux 2 et 3 décembre.

### Autres avantages économiques

- Avantages : l'employeur assumera tous les coûts des primes des régimes d'assurance maladie et dentaire et les hausses futures postérieures au 1<sup>er</sup> juillet 2019 seront réparties également entre l'employeur et les membres. Auparavant, l'employeur payait la totalité des primes de ces assurances à leur valeur au 1<sup>er</sup> juillet 2002 et les hausses ultérieures ont été réparties également entre l'employeur et les membres.
- Les règles relatives au remboursement des dépenses professionnelles des chargés de cours ont été clarifiées pour que ceux-ci puissent reporter leurs droits à l'année académique suivante s'ils obtiennent un contrat subséquent. C'était la pratique, mais c'est maintenant la règle.

### Autres points traités

- Engagement à examiner l'accès des chargés de cours à la messagerie électronique D2L et aux commandes de livres avant les nominations.
- Réduction des fonctions à la veille de la retraite : auparavant, les membres avaient l'option d'assumer 75 % des fonctions pendant quatre ans; ils ont maintenant le droit de présenter d'autres formules de préretraite.
- Les membres du personnel académique qui présentent une demande de permanence ou de promotion et qui sont responsables d'un cours doivent maintenant déposer un dossier d'enseignement.



- Les congés d'exploration en vue d'un changement d'emploi ou de carrière (*Career Stop-Out*), rarement utilisés, ne sont plus considérés comme un droit, mais doivent être approuvés par le doyen.
- Le maintien complet du salaire et des avantages des membres du personnel académique qu'il est recommandé de congédier s'étend maintenant sur un an. Auparavant, le salaire et les avantages demeuraient pleinement en vigueur jusqu'à ce que le conseil arbitral ait rendu sa décision. Cette importante concession a été faite pour obtenir la réouverture des clauses salariales (et d'autres améliorations aux avantages).

## Association des professeur(e)s des collèges militaires du Canada

1<sup>er</sup> juillet 2018 – 30 juin 2022

Les négociations avaient été rompues parce que l'employeur considérait que les lettres d'entente annexées à la convention étaient frappées de nullité. Celui-ci ayant fait marche arrière, les parties sont retournées à la table pour engager des pourparlers accélérés et ciblés.

### Salaires

- 2018 ↗ 2,0 % + un ajustement salarial de 0,8 % à tous les niveaux (paiement rétroactif)
- 2019 ↗ 2,0 % + un ajustement salarial de 0,2 % à tous les niveaux
- 2020 ↗ 1,5 %
- 2021 ↗ 1,5 %

### Autres avantages économiques

- Les membres en congé sabbatique recevront 4 000 \$ ou 2 000 \$ selon que leur congé dure 12 mois ou 6 mois, pour compenser les frais de déplacement.
- Harmonisation du congé de maternité et du congé parental avec les changements apportés à l'AE.
  - Allocation versée pour une semaine, correspondant à 93 % du taux de salaire hebdomadaire si la membre poursuit son congé de maternité au-delà des 15 semaines de prestations.
  - Allocation parentale : 55,8 % du taux de salaire hebdomadaire pendant la période de carence; pour chaque semaine où le ou la membre touche des prestations d'AE, la différence entre 55,8 % du taux de salaire hebdomadaire et le montant de la prestation d'AE, pendant une période maximale de 61 semaines; une allocation versée pour une semaine, à 55,8 % du taux de salaire hebdomadaire si le ou la membre poursuit son congé parental au-delà des 61 semaines de prestations.
- Protocole d'entente relatif à l'application d'un nouveau programme de bien-être du personnel en remplacement du programme précédent.

### Équité

- Toutes les expressions renvoyant à l'employé ou au genre masculin ou féminin désignent tous les employés, sans égard au genre.
- Sauf dans les articles portant sur le congé et les allocations de maternité et parentales, les pronoms *he/she* et *him/her* seront remplacés par *they/them*, *employee*, ou *university teacher*.
- Nouveau congé pour violence familiale, qui prévoit le versement du salaire pendant une période maximale de 75 heures par année financière.
- Nouveau congé de proche aidant non rémunéré, à condition que le membre démontre qu'il reçoit des prestations d'AE ou est en attente des prestations.
- Prestations de compassion pendant 26 semaines, prestations de soins aux enfants dans la famille pendant 35 semaines, prestations de soins aux adultes dans la famille pendant 15 semaines.

### Autres points traités

- Amélioration des droits de report des vacances.
- Lettre de l'employeur : l'employeur renouvelle les protocoles d'entente qui n'ont pas été modifiés dans l'actuelle ronde de négociations, et s'engage à constituer un comité mixte pour examiner la répartition de la charge d'enseignement et corriger les inégalités.

## Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (APTPUC)

31 décembre 2017 – 30 avril 2021

### Salaires

- Janvier 2018 ↗ 2 %
- Mai 2018 ↗ 3,77 %
- Mai 2019 ↗ 2,4 %
- Mai 2020 ↗ 2,6 %
- Clause de parité avec l'Université de Montréal accordée pendant la période d'application de la convention collective.
- Allocations pour les effectifs étudiants importants : augmentation de 6 % en date de janvier 2018.

| Cours de niveau 200 ou 300, avec cinquante-six (56) étudiants ou plus |                                                     | Cours de niveau 400 ou plus, avec trente et un (31) étudiants ou plus |                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Fourchette                                                            | Rémunération intégrée à la paie bimensuelle (en \$) | Fourchette                                                            | Rémunération intégrée à la paie bimensuelle (en \$) |
| 56 à 80                                                               | 673                                                 | 31 à 50                                                               | 337                                                 |
| 81 à 110                                                              | 1 346                                               | 51 à 70                                                               | 674                                                 |
| 111 à 150                                                             | 2 019                                               | 71 à 80                                                               | 1 011                                               |
| 151 à 250                                                             | 2 692                                               | 81 à 110                                                              | 1 348                                               |
| + de 250                                                              | 3 366                                               | 111 à 150                                                             | 2 019                                               |
|                                                                       |                                                     | 151 à 250                                                             | 2 692                                               |
|                                                                       |                                                     | + de 250                                                              | 3 366                                               |

### Autres avantages économiques

- Abaissement du seuil d'admissibilité au régime de soins de santé : passe de 44 points d'ancienneté à 40.
- Abaissement du seuil d'admissibilité à l'exemption de frais de scolarité : passe de 24 points d'ancienneté à 21.
- Abaissement du seuil d'admissibilité au congé à traitement différé : passe de 75 points d'ancienneté à 60.
- Le nombre de points d'ancienneté pour la représentation des membres au sein des organismes universitaires passe de 35 à 40. Ajout de six points pour la négociation à une table secondaire (trois payés par l'Association et trois payés par l'Université).
- Compte de perfectionnement professionnel : l'équivalent monétaire ajouté au compte est augmenté d'un cours de trois crédits, et s'établit maintenant à 34 cours de trois crédits par année.
- Abaissement du seuil d'admissibilité aux fonds du compte de perfectionnement professionnel, qui passe de 24 à 18 points d'ancienneté.

## Élaboration de cours en ligne

- Nouvelle annexe.

## Autres points traités

- Modification de diverses procédures, notamment sur les sujets suivants : attribution des cours aux membres ayant le même nombre de points d'ancienneté, liste d'attente, cours non attribués, attribution de cours excédentaires en situation d'urgence et griefs.
- Changements aux qualifications pour enseigner.

## SCFP 3912 — Association du personnel académique à temps partiel de l'Université Saint Mary's

1<sup>er</sup> septembre 2016 – 31 août 2020

### Salaires

- 2016 ↗ 1,5 %
- 2017 ↗ 1,5 %
- 2018 ↗ 1,5 %
- 2019 ↗ 1,5%

### Fonds de perfectionnement professionnel

- Passe de 4 000 \$ à 5 500 \$ par an.
- L'allocation individuelle maximale est maintenant de 600 \$, contre 500 \$ auparavant.

### Procédure de règlement des griefs

- Prolongation du délai de dépôt d'un grief.

### Évaluations de l'enseignement

- Prise en considération du nombre de répondants dans la pondération des évaluations faites par les étudiants.

### Nominations

- Le doyen ou le département peut maintenant recommander que la période de report de deux ans soit suivie d'une autre année.

### Attribution des cours

- À la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, le membre peut demander qu'une période maximale de dix-huit mois soit exclue de la période de trois ans sur laquelle porte l'examen de ses qualifications et de son rendement.
- Attribution de crédits pour les cours annulés.

## Association du personnel académique de l'Université Grant-MacEwan (GMUFA)

1<sup>er</sup> juillet 2019 – 30 juin 2020

### Salaires

- Ajustement au coût de la vie et augmentation générale de salaire : 0 %.
- L'allocation des directeurs de département est augmentée et liée à la taille de l'effectif et de la faculté sous la supervision fonctionnelle du directeur : 6 750 \$, 7 250 \$ et 7 750 \$ par an.

### Autres avantages économiques

- Hausse de 150 \$ du régime d'avantages.

**Autres points traités**

- Les directeurs de département ayant effectué deux mandats de trois ans seront admissibles à un congé administratif d'une session, rémunéré à 100 % du salaire (mais remet à zéro le compteur des années requises pour avoir droit à un congé sabbatique de manière à ce que les directeurs puissent choisir le type de congé qu'ils souhaitent prendre; le congé sabbatique est rémunéré à hauteur de 85 % du salaire et est soumis à un processus concurrentiel).
- Le libellé sur la charge de travail des professeurs permanents et sur la voie de la permanence ne porte plus seulement sur l'attribution des cours, mais précise aussi l'heure et le jour du groupe.
- Nouveau congé de cinq jours pour les infirmières et infirmiers enseignants et modification de la date limite pour l'attribution de la charge de travail et la présentation du rapport annuel (projet pilote de deux ans).
- Gel des salaires pour les membres dont les salaires se situent au-dessus de la fourchette dans les tableaux des salaires.
- Création d'un groupe de travail chargé de poursuivre les négociations sur l'emploi durable pour les membres dont l'emploi est précaire et sur la charge de travail non reconnue des membres permanents.
- Amélioration du libellé sur les enquêtes, la charge de travail et l'avancement des bibliothécaires et des conseillers.
- Harmonisation du libellé du congé de compassion avec les normes d'emploi.

**Association des professeurs de l'Université de Hearst (APUH)****1er juillet 2018 – 30 juin 2021**

Intégration des chargées et chargés d'enseignement dans l'unité de négociation.

Nouvelle entente qui encadre et améliore les conditions de travail pour les chargés d'enseignement.

**Augmentations salariales**

- Offre globale des échelles
  - 2018 ↗ 2,0 %
  - 2019 ↗ 1,0 %
  - 2020 ↗ 1,0 %

**Autres avantages économiques**

Augmentation des sommes allouées aux fonds d'avancement professionnel et matériel pédagogique.

**Autres points traités**

- Avantages sociaux
  - Bonification des congés de maternité et parentaux.
- Recherche
  - Augmentation du fonds d'aide à la recherche et à la création.

**Association du personnel académique de l'Université de Lethbridge (ULFA)****1<sup>er</sup> juillet 2018 – 30 juin 2020**

Après avoir négocié pendant un an en conformité avec le *Labour Relations Code*, et s'être présenté à deux reprises devant la commission des relations du travail (où l'ULFA a obtenu que les professeurs permanents et les chargés de cours soient regroupés sous une seule convention

collective), l'ULFA a conclu une entente exhaustive qui comporte des révisions et des améliorations majeures par rapport à la précédente.

### **Salaires**

- Ajustement au coût de la vie : 0 % pour les deux années de la convention.
- Aucune augmentation générale de salaire n'est accordée pendant les deux années de la convention, mais les primes de progression professionnelle et les augmentations au mérite sont maintenues.
- Hausses des planchers salariaux : 2 500 \$ pour les professeurs et les bibliothécaires; 1 500 \$ pour les instructeurs et les assistants académiques.

### **Autres avantages économiques**

- Assurance dentaire ajustée au barème des frais dentaires majorés pour 2019.
- Nouveau congé pour violence familiale.
- Congé personnel de cinq jours maintenant rémunéré.
- Nouveau congé de compassion (non rémunéré) d'une durée maximale de 27 semaines, susceptible d'être pris simultanément par des membres de la même famille.
- Harmonisation du congé de maternité avec les changements apportés à l'AE.
- Congé parental prolongé : prestations supplémentaires à hauteur de 100 % du salaire pendant 20 semaines si la membre a pris un congé de maternité.
- Paiement garanti des primes de progression professionnelle et des augmentations au mérite au 1<sup>er</sup> juillet des deux années suivant la fin de la convention collective si les négociations se poursuivent (s'apparente à une disposition de raccordement).
- Les instructeurs et les assistants académiques au sommet de l'échelle salariale sont maintenant admissibles à une prime en argent (en sus du salaire de base) proportionnelle à leur rendement au mérite et puisée dans le fonds de la rémunération au mérite une fois les augmentations au mérite versées.
- Les membres nommés pour une période déterminée qui obtiennent plusieurs contrats dans une année académique au point tel que, dans les faits, leur nomination soit égale ou supérieure à 50 % ont droit à une rémunération tenant lieu d'avantages.
- Chargés de cours : nouvelles nominations aux deux rangs et majoration salariale de 300 \$ pour le nouveau rang de chargé de cours II; nouveau paiement de 10 % et accès à la bibliothèque et à la messagerie électronique avant le début des cours; frais d'annulation versés sans égard à la raison de l'annulation ou à la personne ayant pris la décision.

### **Équité**

- Nouveau libellé sur la diversité, l'équité et l'inclusion : engagement à élaborer, diffuser et réviser les politiques, pratiques et systèmes qui ont démontré un effet favorable sur le recrutement, l'embauche, la rémunération, le maintien en poste et l'avancement des membres issus de la diversité, notamment les groupes désignés.
- Nouveau comité mixte de l'équité chargé de recenser les difficultés rencontrées par le personnel académique en matière d'équité et d'en rendre compte chaque année.
- Les parties s'entendent pour que l'ULFA dépose à nouveau en 2020 les propositions visant à uniformiser les libellés afin d'inclure tous les membres, y compris les petits groupes d'employés.

### **Sécurité d'emploi/permanence**

- Nouveau droit de premier refus (DPR) accordé aux chargés de cours, à leur demande, sous réserve d'évaluations satisfaisantes.
- Renforcement du libellé sur l'urgence financière et les programmes excédentaires.

### **Autres points traités**

- La liberté académique comprend le droit de critiquer les gouvernements et les personnes publiques.
- Il faut recommencer à zéro une procédure disciplinaire en cours dans laquelle on revoit la nature et la gravité des manquements reprochés.

- Une demande de prestations d'ILD peut être maintenant présentée après 50 jours ouvrables au lieu de 10; les processus régissant le congé de maladie ont été modernisés; un membre ayant soumis une demande de départ à la retraite dispose maintenant de 20 jours pour la retirer.
- Dossier personnel : les documents disciplinaires peuvent en être retirés après deux ans (mesure disciplinaire légère) ou cinq ans (mesure disciplinaire grave); les documents retirés du dossier personnel doivent être détruits et ne peuvent être réutilisés; les documents qui ne sont pas justes envers le membre selon la définition de la convention peuvent être retirés en tout temps à la demande du membre; le dossier personnel doit être utilisé conformément aux principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle.
- Mesures disciplinaires : le comité d'appel est aboli; l'ULFA a le droit d'être représentée dans une instance disciplinaire touchant un membre; les membres peuvent être accompagnés aux réunions par d'autres membres, dorénavant par du personnel de l'association et sous réserve de certaines conditions, par des parties externes.
- Le conseil d'administration de l'Université assume les frais d'obtention d'un certificat médical d'un deuxième professionnel de la santé.
- Les activités de création font maintenant partie de la définition de la recherche.
- Droits de l'association
  - Nouvelles informations communiquées à l'ULFA, notamment :
    - les lettres de toutes les nominations et modifications des nominations;
    - les cours attribués aux membres, par niveau de cours et rang;
    - des informations ventilées sur les salaires et autres sujets.
  - L'ULFA est responsable de la paie interne et de la remise de cotisations et d'informations à la CAFA et à l'ACPPU.
  - Le travail effectué à l'ULFA est réputé faire partie des activités de service.
  - Les bibliothécaires professionnels, les instructeurs et les assistants académiques ont aussi droit à une réduction de leurs fonctions comparable à un dégagement de cours.
  - L'article sur les griefs et l'interprétation a été clarifié : l'ULFA est l'unique responsable des griefs et de l'arbitrage; la procédure et le principe de l'équité procédurale sont matière à grief; l'interdiction de déposer des griefs relativement à des questions qui ne sont pas couvertes par la convention collective est supprimée; les deux parties au sein du comité mixte d'interprétation peuvent présenter des rapports distincts en cas de désaccord et l'une ou l'autre peut porter le grief en arbitrage.
  - Augmentation du nombre de cours que l'ULFA peut acheter dans le cadre du dégagement de cours, sans droit de regard du conseil d'administration sur leur attribution.
  - Nouveau droit de ne pas franchir les lignes de piquetage d'autres syndicats sur le campus, contre un jour de salaire par jour où l'exercice de ce droit empêche le membre de remplir les fonctions prévues à l'horaire.
  - Maintien des avantages en cas de grève ou de lockout, et leur remboursement à l'employeur par l'ULFA.
  - Le libellé sur les négociations et l'impasse est supprimé, car les dispositions du *Labour Relations Code* priment.
- Chargés de cours : nouveau processus d'évaluation (exigée pour le DPR) auquel participe le directeur de département et possibilité d'appel au doyen; nouvelle interdiction de ne pas rémunérer des tâches (p. ex. préparation du plan de cours avant le début du cours, etc.); possibilité de donner plus d'un cours par semestre (maximum de trois par année académique); promotion automatique au rang de chargé de cours II si le membre a donné plus d'un cours par semestre, s'il a déjà fait partie du corps professoral ou été instructeur ou assistant académique, et s'il a donné cinq cours en trois ans.
- Instructeurs/Assistants académiques : le conseil d'administration ne peut plus décréter qu'un poste (y compris une nomination continue) est excédentaire s'il n'y a pas d'urgence financière ou si un programme n'est pas excédentaire; les instructeurs sont des membres à part entière de leur département; accès plus facile au congé de recherche puisqu'il peut maintenant être lié aux « responsabilités » (*responsibilities*) du membre (notamment le perfectionnement professionnel), à l'enseignement et à la description de poste; en cas d'urgence financière et de

programme excédentaire, il n'y a plus de distinction entre les droits d'ancienneté des instructeurs et assistants académiques et ceux du corps professoral et des bibliothécaires.

- Nominations pour une durée déterminée : mêmes justifications que pour le corps professoral et les bibliothécaires.
- Nominations pour une durée déterminée : doivent répondre à des critères explicites.
- Corps professoral/ bibliothécaires/instructeurs/assistants académiques :
  - Améliorations aux critères d'évaluation de l'enseignement, de la recherche et du service pour le corps professoral, les instructeurs et les assistants académiques (les améliorations touchant les bibliothécaires seront apportées dans la prochaine ronde de négociations).
  - La préparation des demandes de subvention et l'examen critique de documents sont mentionnés explicitement dans les facteurs à considérer dans l'évaluation de la recherche.
  - Les projets de recherche peuvent porter sur tout sujet enseigné à l'Université et ne doivent plus être liés à la discipline du département du membre.
  - La définition du service est élargie.
  - L'évaluation de l'efficacité de l'enseignement peut englober des activités en dehors de l'Université.
  - Utilisation des évaluations faites par les étudiants aux fins de la période de probation, de la permanence, des promotions et des augmentations d'échelon : n'est plus mentionnée explicitement dans la liste (non exclusive) des éléments de preuve; n'est plus une exigence; si les évaluations des étudiants sont utilisées, les évaluateurs recevront une formation et de l'information sur l'utilisation acceptable ainsi qu'un exemplaire de la décision de l'arbitre Kaplan dans l'affaire de l'Université Ryerson, une séance de formation étant en cours d'élaboration.
  - Administrateurs académiques supérieurs : maintien des droits en matière de liberté académique, de promotion et de permanence énoncés dans la convention collective.

## Association des bibliothécaires académiques de l'Université McMaster (MUALA)

1<sup>er</sup> août 2019 – 31 juillet 2021

Pour la première fois, la MUALA et l'employeur ont convenu d'engager des pourparlers accélérés et ciblés et ont conclu une entente avant la date d'expiration de la convention collective.

### Salaires

- Augmentation générale de salaire :
  - 2019 ↗ 1,25 %
  - 2020 ↗ 1,5 %
- Autre : paiement forfaitaire de 133 \$ à chaque membre (pour épuiser la somme prévue dans le mandat de l'employeur).

### Autres avantages économiques

- Hausse de 1 % de la cotisation des membres au régime de retraite (passe de 7 %/10 % à 8 %/11 %).
- La déduction des prestations de retraite annule entièrement la hausse de la cotisation en 2019-2020.
- Nouvelles dates des augmentations au mérite, dans la structure actuelle, en 2019 et 2020.
- Changements au processus d'application de l'augmentation générale de salaire et de l'augmentation au mérite au salaire de base.
- Spécialiste de la santé mentale : remboursement maximal de 3 000 \$ par personne par année de prestation.



- Prothèses auditives : remboursement de 80 % des coûts d'une ordonnance d'un oto-rhino-laryngologiste, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par personne par oreille, sur une période de trois années de prestation.
- Soins dentaires : les membres n'ont plus à payer les coûts au moment de la visite et à attendre le remboursement des frais admissibles; dorénavant, le membre paiera uniquement la différence entre la facture du dentiste et le remboursement maximal autorisé.
- Glucomètres en continu : récepteurs, émetteurs ou capteurs de glucomètres en continu, pour les personnes ayant reçu un diagnostic de diabète de type 1, jusqu'à concurrence de 4 000 \$ par personne, par avantage.
- Assurance vie : salaire de base annuel assurable de 100 000 \$ multiplié par des tranches de 25 % jusqu'à concurrence de 1 000 % (était 500 %) sous réserve d'un maximum de 1 000 000 \$ (était 500 000 \$).

### Équité

- Congé parental : 19 semaines, prestations complémentaires à hauteur de 95 % du salaire (était de 2 semaines à hauteur de 100 % + 17 semaines à hauteur de 90 %).
- Congé de maternité : 11 semaines, prestations complémentaires à hauteur de 95 % du salaire (nouvelle disposition; peut être combiné avec le congé parental).
- Changements d'ordre administratif pour assurer la continuité des prestations pour les parents qui prennent les congés l'un à la suite de l'autre.

### Autres points traités

- Précisions sur le calcul de l'indemnité de vacances pendant un congé.
- Entente sur la diffusion de nouvelles brochures sur les avantages quand un changement est apporté aux avantages.

## Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM) Unité II (chargés de cours)

1<sup>er</sup> juillet 2017 – 30 juin 2021

### Entente de principe

#### Augmentations salariales

Création de nouvelles échelles, avec des étapes, pour s'approcher de la parité avec les chargées et chargés de cours des universités anglophones du Nouveau Brunswick. Les nouvelles échelles commencent à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Pour la période entre le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et le 31 août 2019, il y a une rétroaction : un ajustement salarial de 30 \$ par crédit enseigné, appliqué à la rémunération payée pendant cette période.

Les nouvelles échelles sont comme suivies :

#### Étape 1 (0-14 crédits d'ancienneté)

- 01/09/2019 – 31/08/2020 : 5 800 \$
- 01/09/2020 – 31/08/2021 : 5 950 \$
- 01/09/2021 – 31/08/2022 : 6 100 \$

#### Étape 2 (14-29 crédits)

- 01/09/2019 – 31/08/2020 : 5 875 \$
- 01/09/2020 – 31/08/2021 : 6 025 \$
- 01/09/2021 – 31/08/2022 : 6 175 \$



**Étape 3 (30-44 crédits)**

- 01/09/2019 – 31/08/2020 : 5 950 \$
- 01/09/2020 – 31/08/2021 : 6 100 \$
- 01/09/2021 – 31/08/2022 : 6 250 \$

**Étape 4 (45-59 crédits)**

- 01/09/2019 – 31/08/2020 : 6 025 \$
- 01/09/2020 – 31/08/2021 : 6 175 \$
- 01/09/2021 – 31/08/2022 : 6 325 \$

**Étape 5 (60+ crédits)**

- 01/09/2019 – 31/08/2020 : 6 100 \$
- 01/09/2020 – 31/08/2021 : 6 250 \$
- 01/09/2021 – 31/08/2022 : 6 400 \$

**Autres avantages économiques**

- Nouvelle prime doctorale de 800 \$
- Tout membre paie le tarif étudiant pour le stationnement
- La conjointe, le conjoint ou les enfants à charge de moins de 26 ans auront droit à une exonération de 10% des droits canadiens de scolarité
- Maintien de l'adresse électronique pour 30 mois après la fin de son dernier contrat, au lieu de 24 mois

**Autres points traités**

- Évaluation du rendement
  - Pour membre en période d'essai : au lieu de ne plus offrir de nouveau contrat après une évaluation jugée non satisfaisant, pas de nouveau contrat pour 24 mois uniquement, et ceci après une formation
  - Après la période d'essai : au lieu de ne plus offrir de nouveau contrat après deux évaluations jugées non satisfaisant, pas de nouveau contrat pour 24 mois uniquement
  - Après la période d'essai, suite à une évaluation de rendement non satisfaisant : 24 mois après correctifs et un cours évalué satisfaisant, la mention non satisfaisant peut être retirée
  - L'appréciation étudiante de l'enseignement n'est pas en soi nécessairement déterminante, et doit être considérée dans l'ensemble d'autres éléments aux fins de l'appréciation du rendement global
  - L'Employeur utilise l'appréciation étudiante pour \*contribuer\* à prendre des décisions administratives
- Ancienneté
  - L'ancienneté totale accumulée à l'Ude M, Campus de Moncton (dans tous les départements et programmes) sert à établir le traitement d'un membre
- Charge d'enseignement
  - Même accès aux correcteurs et démonstrateurs que les profs
  - Charge maximale de 18 crédits dans l'année universitaire (3 crédits par session à la Faculté de droit)
- Grievs et arbitrage
  - Application du terme « membre » et non pas « membre employé » aux fins de grief et d'arbitrage
  - Amélioration des délais relatifs aux grievs pendant la période estivale
  - Augmentation dans le nombre de jours pour déposer un grief dans le cas où le membre demande une ou des rencontres au préalable

- Droits syndicaux
  - Pour l'application et la négociation de la convention collective, les montants augmentent de 10 000 \$ à 11 000 \$ chacun

## Association des professeures et professeurs de l'Université St. Francis Xavier (StFXAUT)

1<sup>er</sup> juillet 2019 – 30 juin 2022

### Salaires

- 2019 ↗ 1,6 %
- 2020 ↗ 1,6 %
- 2021 ↗ 1,75 %

Moniteurs de laboratoire : Modification de la rémunération

- Suppression des deux échelons inférieurs
- Passage à l'échelon suivant et augmentation d'échelon
- Ajout de trois échelons au haut de l'échelle pour le moniteur de laboratoire principal
- Comprend l'ajustement économique et le progrès dans le rang

Augmentation de l'allocation des professeurs à temps partiel :

- 7 000 \$ (trois crédits)
- 14 000 \$ (six crédits)
- 8 400 \$ (longs états de service)

### Divers

Hausse des allocations pour les directeurs de département et autres directeurs et pour les coordonnateurs :

- Allocation de 1 500 \$ (1 000 \$)
- Allocation de 225 \$ (150 \$ pour chaque ETP – professeurs dans le département ou le programme
- Allocation de 115 \$ (75 \$) pour chaque ETP – employés, moniteurs de laboratoire, infirmières ou infirmiers enseignants dans le département ou le programme

### Autres avantages économiques

- Bonification et précision du libellé sur les congés de maternité, d'adoption et parental. Ajout d'un libellé sur le congé de compassion pour proche aidant et sur le congé pour violence familiale.
- Fonds de dépenses professionnelles : passe de 600 \$ à 750 \$ par année.
- Augmentation du budget annuel pour les prix pour la recherche, la publication et l'enseignement à l'Université (URPTA).
- Augmentation du budget de déplacement : 1 800 \$ pour les conférences au Canada et 2 400 \$ pour les conférences à l'étranger.
- Moniteurs de laboratoire :
  - Remboursement du coût d'une paire de lunettes de sécurité sur ordonnance tous les 36 mois (si le membre travaille dans un laboratoire où la sécurité est un enjeu).
- Compte de dépenses de santé pour les professeurs à temps partiel : hausse de 7,7 %.
- Changements aux critères d'admissibilité : les membres sont maintenant admissibles à un compte de dépenses de santé de 1 200 \$ lorsqu'ils ont donné quatre cours de trois crédits ou enseigné pendant 450 heures.
- Les membres ayant une nomination à durée limitée (9 mois) bénéficient du régime d'assurances (maladie, dentaire, voyage d'urgence et vie).
- Infirmières et infirmiers enseignants :

Remboursement du coût du renouvellement de la licence accordée par le NSCN et d'autres coûts pour satisfaire à des exigences.

### Équité

- Suppression des pronoms binaires pour indiquer le genre et remplacement par des pronoms neutres.
- Protocole d'entente sur la vérification de l'équité salariale.
- Les deux parties reconnaissent l'importance de la diversité et d'un personnel diversifié. Les politiques et procédures de l'Université en matière de nomination doivent être inclusives et favoriser le recrutement proactif de candidats issus des groupes sous-représentés. Une analyse des effectifs sera effectuée par le bureau de l'équité et des droits de la personne afin de cerner les déséquilibres graves dont les groupes sous-représentés sont victimes dans une unité académique donnée, et des objectifs raisonnables seront fixés pour corriger la situation.
- Un représentant du bureau de l'équité et des droits de la personne ou encore du Service des ressources humaines siégera à tous les comités d'embauche.

### Autres points traités

- Lettre d'engagement portant sur les changements climatiques et la nomination d'un représentant de la StFXAUT au comité de l'Université sur la durabilité.
- Nouvelle formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour les membres à temps plein (4 heures par an) rendue obligatoire par la *Nova Scotia Human Rights Commission*.
- Permanence interdisciplinaire : avant les négociations, l'Université n'avait pas défini de parcours d'accès à la permanence des professeurs enseignant dans un programme interdisciplinaire.
- Charge de travail réduite dans les deux premières années d'une nomination menant à la permanence : 12 crédits par an.
- Protocole d'entente sur la partialité des évaluations de cours faites par les étudiants (comité du sénat).
- Amélioration du libellé sur les congés sabbatiques : les demandeurs doivent maintenant remplir un formulaire.
- Précisions concernant une promotion anticipée au rang de professeur titulaire. Le candidat doit remettre un texte d'au plus 500 mots dans lequel il justifie sa demande de promotion anticipée. Il doit être dans sa septième année de service au rang de professeur agrégé pour pouvoir présenter une demande.
- Les membres présentant une demande d'avancement dans les rangs et de permanence devaient soumettre leur dossier en version imprimée et électronique. En vertu de la nouvelle convention, ils n'auront qu'à fournir un dossier électronique, mais devront quand même imprimer leur lettre d'accompagnement et leur curriculum vitae.
- Ajout d'une bourse d'études pour les Autochtones.
- Habituellement, les directeurs de département et autres directeurs ainsi que les coordinateurs ne devraient pas siéger à un comité sur l'avancement dans les rangs et la permanence (*Rank and Tenure Committee*). L'Université compte un tel comité.
- Nouvelle procédure d'annulation des cours.
- Augmentation du crédit de supervision des étudiants au baccalauréat spécialisé (1/9) et crédits pour une supervision conjointe.
- Professeurs à temps partiel : communication des cours attribués 90 jours à l'avance.

**Enseignants en diététique** : un article leur est maintenant réservé au lieu d'une lettre d'entente; amélioration de la clause sur un système de points pour les nouveaux employés.

**Professeurs spécialisés en développement des habiletés d'apprentissage** : amélioration du libellé sur les procédures de recrutement et de nomination; création d'une liste d'employés à temps partiel; amélioration du libellé sur les conditions d'emploi (c.-à-d. travail en dehors des heures de travail normales).

**Membres de l'Institut Coady** : fusion du Département d'éducation permanente (*Extension*) et de l'Institut Coady (l'Institut). Protocole d'entente visant à protéger les droits et l'emploi des membres du Département. Nomination de deux membres aux comités de recrutement et au comité des promotions. Amélioration de l'évaluation du rendement.

**Infirmières et infirmiers enseignants** : un poste d'enseignant en placement clinique (*Clinical Placement Educator*) a été créé. L'École des sciences infirmières (*School of Nursing*) n'a plus de directeur administratif; le directeur assumera des fonctions auparavant dévolues au directeur administratif, et jouera un rôle s'apparentant à celui de directeur de département. Le titulaire bénéficiera d'un dégagement de 12 crédits et sera choisi par les membres de l'École. De plus, un directeur associé sera responsable des activités se rapportant aux étudiants et des curriculums. Amélioration du libellé sur les responsabilités; révision de la planification de la charge de travail. Une annexe présente des informations détaillées sur un nouveau système de gestion de la charge de travail; nombre limite d'étudiants par cours, nombre maximum de groupes cliniques par semestre.

**Moniteurs de laboratoire** : révision de l'évaluation du rendement; trois évaluations positives consécutives – évaluation tous les cinq ans (au lieu de tous les deux ans); évaluation des fonctions attribuées décrites dans la convention collective; maximum de 15 heures d'enseignement en laboratoire par semaine.

Protocole d'entente sur la demande de l'employeur d'instaurer un système d'affectation automatisé; la StFXAUT et l'administration prennent part à un processus collégial d'examen et d'évaluation.

## Association du personnel académique de l'Université de la Saskatchewan (USFA)

1<sup>er</sup> juillet 2017 – 30 juin 2022

Après avoir négocié pendant seulement deux ans, l'USFA a conclu une entente le 21 juin 2019. La convention collective couvrant la période de cinq ans entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 30 juin 2022 comprend les principaux points ci-après.

### Salaires

Augmentations générales de salaire

- 2019 : ➤ augmentation de 3 000 \$ du salaire de base de tous les employés actifs; ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des primes de progression professionnelle (PPP) de 1,25 %
- 2020 : ➤ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %
- 2021 : ➤ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %
- 2020 : ➤ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %
- Autres  
Augmentations spéciales (mérite) : leur nombre passe de 610 à 300 par année; montants maximums abaissés à deux fois la valeur de la PPP chaque année.
- Chargés de cours et instructeurs : 12 augmentations de la PPP pour les instructeurs; les augmentations de la PPP pour les chargés de cours passent de 7 à 12.

### Autres avantages économiques

- Améliorations aux avantages : maintien du salaire pour l'invalidité à court terme; période d'admissibilité à l'invalidité de longue durée (ILD) passe de 90 à 112 jours; maintien des prestations d'ILD jusqu'à la fin du mois en cas de décès.
- Régime d'assurance maladie complémentaire : le remboursement maximal des honoraires d'un psychologue passe de 500 \$ à 2 000 \$, et celui des examens de la vue passe de 100 \$ à 150 \$ tous les deux ans.
- Le remboursement des frais de déménagement passe de 6 000 \$ à 10 000 \$.
- Avantages postérieurs à l'emploi : accès à la retraite d'un compte de dépenses de 2 000 \$ pour une période de deux ans; suppression de l'accès à une assurance vie collective des retraités.

### Équité

- Modifications et clarification de la détermination et de l'interprétation d'un conflit d'intérêts relativement aux comités et aux processus collégiaux, et énoncé de la procédure à suivre.
- Actualisation de la clause sur l'absence de discrimination pour inclure un engagement à faire mention de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et à employer une terminologie plus inclusive : femmes, peuples autochtones (Premières nations, métis et inuits), personnes handicapées, personnes d'une race, couleur, descendance ou origine nationale ou ethnique, membres des groupes défavorisés ou personnes de toute orientation sexuelle ou identité de genre (LGBT+).
- Engagement à diversifier la composition des comités collégiaux, y compris le panel d'appel, le comité d'appel des renouvellements et de la permanence, le comité d'examen de l'Université et le comité d'examen du Collège.

### Autres points traités

- Procédure disciplinaire
  - Définition des lettres d'instructions en matière disciplinaire.
  - Distinction clairement établie entre les lettres d'attentes (de nature non disciplinaire) et les lettres d'instructions (de nature disciplinaire).
  - Clarification des pouvoirs et de la responsabilité du doyen (ou de son délégué) dans la suite à donner aux allégations d'inconduite.
  - Obligation claire de communiquer à l'USFA la documentation concernant une allégation d'inconduite.
  - Les lettres d'attentes ne peuvent être versées au dossier personnel d'un membre.
  - Les lettres de nature disciplinaire demeurent au dossier personnel pendant cinq ans au lieu de sept ans auparavant (à condition qu'aucune réprimande n'ait été faite pendant cette période).
- Améliorations au Régime de retraite à nomination réduite (*Reduced Appointment Retirement Plan*).
  - Les années de service ne font plus partie des critères d'admissibilité.
  - La période de préavis de six mois est maintenant de trois mois, et l'employeur et l'employé peuvent convenir d'une autre période.
  - Droit à recevoir une partie de la réduction de salaire sous forme de complément du salaire réel ou en tant que versement à un compte de recherche :
    - 50 % de la réduction du salaire et engagement à prendre la retraite après un an;
    - 20 % de la réduction du salaire pour chacune des deux années et engagement à prendre la retraite après deux ans.
- Mise à jour du protocole d'entente sur la nomination et le renouvellement de la nomination des administrateurs supérieurs : inclusion de titres de postes génériques et obligation d'informer l'USFA de la création d'un poste d'administrateur supérieur.
- Chargés de cours et instructeurs :
  - Bloc de six semaines ininterrompues de vacances à la session de printemps ou d'été, ou la possibilité de prendre une partie ou la totalité des semaines de vacances à un autre moment de l'année, sous réserve de dispositions appropriées.

- Répartition des charges d'enseignement annuelles également entre les trois sessions, jusqu'à concurrence de 30 crédits par année académique.
- Les postes d'instructeur sont réservés à l'enseignement de la pratique de compétences professionnelles au sein d'une profession réglementée. Les titulaires sont normalement inscrits auprès d'un organisme de réglementation et n'ont généralement pas fait d'études supérieures (maîtrise, doctorat ou études postsecondaires équivalentes).
- Des chargés de cours sont nommés quand des compétences supérieures sont exigées.
- Au plus 30 instructeurs et chargés de cours sont nommés pour période indéterminée sans l'approbation des deux parties.
- Le service à temps plein d'un chargé de cours nommé pour une période indéterminée compte comme du service admissible si ce chargé de cours est nommé à un poste menant à la permanence.

## Association du personnel académique de l'Université de Victoria (UVicFA) 1<sup>er</sup> juillet 2019 – 30 juin 2022

### Salaires

- 1<sup>er</sup> juillet 2019 : ↗ 1,75 %
- 1<sup>er</sup> juillet 2020 : ↗ 1,75 %
- 1<sup>er</sup> juillet 2021 : ↗ 2 %

### Nouvelle structure salariale

- Le régime concurrentiel de rémunération du mérite est remplacé par l'évaluation de la progression professionnelle, les primes de rendement et la reconnaissance d'un rendement exceptionnel. La courbe de croissance des salaires est beaucoup plus raide, ce qui signifie que les salaires augmentent plus rapidement en début de carrière.
- Le nouveau régime conserve l'évaluation biennale du mérite et des primes de 1 500 \$ ou 2 000 \$ qui visent à encourager la collégialité et la coopération plutôt que la concurrence, comme le faisait l'ancien régime.
- Les professeurs titulaires et les bibliothécaires de rang IV touchent les primes les plus faibles, tandis que les professeurs adjoints et agrégés (filière de la recherche et de l'enseignement) et les bibliothécaires des rangs I, II et III touchent les primes les plus élevées.

### Autres avantages économiques

- Salaire des bibliothécaires : les primes de progression professionnelle, qui correspondaient à 85 % de celles des professeurs, représentent maintenant 90 %, d'où une bonification importante des salaires.
- Les salaires versés pendant un congé d'études représentent maintenant 90 % du salaire. Ceci remplace différentes formules qui donnaient l'un des pourcentages les plus bas au pays.
- Fond de 200 000 \$ administré par l'Association, pour payer les frais des membres et de leurs personnes à charge qui suivent des cours crédités à l'Université.
- Fonds de 150 000 \$ permettant aux unités de créer des postes de professeur à temps plein pour les chargés de cours à nomination continue, surtout ceux qui comptent de longs états de service.
- Avantages : les services paramédicaux qui étaient remboursés à raison de 10 \$ pour les 12 premières visites le sont maintenant à raison de 30 \$; élimination du plafond à vie; remboursement de 50 % des frais de vaccination; nouvelle carte de paiement direct des médicaments. Pour financer ces améliorations, l'Université est passée à un formulaire géré et a haussé à 75 \$ la franchise annuelle.

### Sécurité d'emploi/permanence

- Un seul article simplifié sur les procédures d'accès à une promotion et à la permanence.

## Équité

- Fonds pour l'embauche d'Autochtones : financé la deuxième et la troisième année de la convention, pour créer des postes de professeurs à temps plein, menant à la permanence, pour les érudits autochtones, la préférence étant accordée aux diplômés de l'Université.
- Congé pour assister à des cérémonies : les professeurs autochtones ont droit à deux semaines de congé entièrement rémunérées. Ce congé peut être prolongé.
- Congés de maternité, parental et d'adoption : étendus aux professeurs ayant une nomination à durée limitée; les prestations supplémentaires pour tous les membres demeurent les mêmes. Pour les membres optant pour un congé prolongé, les prestations supplémentaires globales demeureront les mêmes, mais leur taux hebdomadaire sur la période prolongée sera plus bas.

## Autres points traités

- Un nouveau libellé sur la charge de travail et les fonctions permet aux membres de négocier d'autres arrangements relatifs à la charge de travail pour une période allant d'un à trois ans; donne aux unités plus de poids pour rédiger des normes qui reflètent les besoins en matière de discipline, pour changer les normes relatives à la charge de travail et établir une pondération des cours différente selon le mode de présentation.
- Gouvernance collégiale : la faculté des études supérieures est maintenant incorporée dans la convention et l'association doit être consultée au sujet des politiques.
- Directeurs de département et autres directeurs : de nouveaux libellés éclaircissant les procédures de nomination et de ratification des directeurs de département et d'autres directeurs, pour plus de transparence; ces directeurs peuvent maintenant prendre des congés administratifs d'une durée de six mois après trois ans ou d'une durée de 12 mois après cinq ans. Lettre d'entente sur la révision de la structure des allocations des directeurs de département, et de leur valeur.
- Sondages sur l'expérience du cours (*Course Experience Surveys*) : il est encore fait mention des résultats des sondages dans la convention, mais ils sont décrits comme des [Traduction] « mesures de l'expérience vécue par l'étudiant dans le cours » (*measures of student experience of the course*), au lieu d'une mesure de l'efficacité de l'enseignement; les résultats moyens et médians ne seront plus pris en compte dans l'évaluation.
- Amélioration et clarification des clauses sur le congé de maladie et le retour au travail : lettre d'entente sur les procédures d'accommodement et de retour au travail.
- Filière de l'enseignement
  - Nouveau droit pour les professeurs dans la filière de l'enseignement d'être mutés à un poste dans la filière de la recherche (sous réserve du processus de nomination de l'unité) et précision sur le transfert du rang.
  - Élargissement du congé d'étude : demi-congés de quatre mois et congés complets de huit mois.
  - Nouveau droit à un mois de vacances continu.
  - Meilleure répartition de la charge de travail prise en compte dans l'évaluation : 70 % enseignement, 20 % service et 10 % science de l'enseignement et de l'apprentissage, y compris l'élaboration de curriculums, l'enseignement enrichi par la recherche et les revues de la littérature avant l'élaboration des cours. Alignement de l'évaluation et de la charge de travail sur des parcours d'avancement professionnel et réduction de la charge des professeurs donnant sept cours ou plus.
- Bibliothécaires : nouveau droit de mutation dans des unités académiques quand ils sont nommés à un poste académique.



## Association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier – personnel académique contractuel (WLUFA - PAC) 1<sup>er</sup> septembre 2019 – 31 août 2022

### Salaires

- Augmentation de 1,0 % chacune des trois années de la convention.
- Augmentation de la rémunération tenant lieu d'avantages (actuellement de 4 %) : 4,60 % la 1<sup>re</sup> année, 4,75 % la 2<sup>e</sup> année et 4,90 % la 3<sup>e</sup> année.

### Autres avantages économiques

- Avantages et retraite : alors qu'il fallait avoir donné quatre cours l'année précédente pour être admissible aux avantages, il faut maintenant en avoir donné trois; améliorations aux régimes d'assurance maladie complémentaire et d'assurance dentaire (en cours).
- Remboursement des dépenses professionnelles : 150 \$ par cours (actuellement 125 \$), maximum de 750 \$ par année académique (actuellement 500 \$), possibilité de reporter jusqu'à 450 \$ pour les membres ayant une nomination d'une durée de cinq ans (*standing appointment*).
- Fonds de recherche : rebaptisé fonds de perfectionnement professionnel (*Professional Development Fund*) pour inclure les activités pédagogiques dans les dépenses admissibles; le budget du fonds passe de 40 000 \$ à 60 000 \$ par année et la subvention maximale passe de 1 500 \$ à 2 000 \$.
- Les subventions de soutien à la recherche sont éliminées et les fonds sont virés au compte de la rémunération tenant lieu d'avantages.

### Sécurité d'emploi

- Des efforts raisonnables seront faits pour trouver des cours équivalents aux cours qu'ont perdus les membres parce qu'ils sont donnés par des étudiants au doctorat et des postdoctorants.
- Les points d'ancienneté sont suivis séparément; le cumul de cours magistraux, de séances de laboratoire et de séances de tutorat n'entraîne pas le cumul des points d'ancienneté de chaque activité.
- Élimination progressive des nominations renouvelables de deux ans (aucune nouvelle nomination).
- Nominations permanentes – durée de 3 années, renouvelables indéfiniment : toutes ces nominations seront converties en nominations renouvelables; un titulaire d'une nomination permanente peut donner trois, quatre, cinq ou six cours; en fonction des six années d'enseignement précédentes; augmentation du nombre minimal de 30 à 35; admissibilité en fonction des trois années d'ancienneté précédentes (au lieu de cinq auparavant).

### Autres points traités

- Nouvelle terminologie – L'expression *Contract Academic Staff* est remplacée par *Contract Teaching Faculty*.
- Si une demande est présentée concernant un membre en vertu de la LAIPVP, le bureau responsable de la protection de la vie privée informera le membre de son droit au soutien de la WLUFA.





Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université



# Rapport sur la formation

**Date :** Novembre 2019

**Destinataires :** Membres du Comité de direction et du Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, directeur général

*Horaire des ateliers sur place depuis septembre 2019 :*

## Introduction à la négociation collective

Cet atelier offre une formation en négociation collective aux membres du personnel académique ayant peu ou pas d'expérience en négociation. Après une introduction aux principes de base de la négociation, les participants procèdent à une ronde de négociations simulée qui leur permet d'acquérir des compétences en négociation. Les 27 et 28 mars 2019, une séance de formation pour l'animation de l'atelier a été offerte.

- Athabasca – 2 et 3 octobre 2019 (animé par Jeff McKeil)
- SCFP 3912 – 12 et 13 novembre 2019 (animé par Geneviève Boulet)
- Mont-Royal – 28 et 29 novembre 2019 (animé par Cameron Morrill)
- Brock – 12 et 13 décembre 2019 (animé par Johanna Westar et Chantal Sundaram)

## Règlement des griefs

Cet atelier (animé par des membres du personnel académique bénévoles) offre une formation de base sur le processus de règlement des griefs aux membres des associations de personnel académique qui ont un niveau de connaissance élémentaire ou intermédiaire du traitement des griefs.

- *Aucun atelier à l'heure.*

## Mobilisation des membres

Cet atelier vise à renforcer les associations en favorisant une plus grande participation de leurs membres. Cet atelier d'une journée s'adresse à tous les membres. Le contenu pédagogique axé sur des façons d'améliorer la mobilisation des membres est transmis sous forme d'exercices individuels et de groupe, de jeux de rôle et de discussions collectives. Une séance de formation pour l'animation de l'atelier sera offerte sous peu. L'atelier sera dorénavant animé par des membres du personnel académique bénévoles.

- *Saint Mary's, 30 janvier (animé par Christina Muelhberger)*

## Formation en santé et sécurité

L'ACPPU offre quatre ateliers de formation en santé et sécurité. Le cours de formation en santé et sécurité de niveau 1 (FSS1) transmet aux membres du personnel académique les connaissances de base dont ils ont besoin pour assurer la sécurité des lieux de travail. Le cours de formation en santé et sécurité de niveau 2 (FSS2) est axé sur la compréhension de la législation en matière de sécurité et de santé au travail et des autres mesures législatives subordonnées. Les participants y apprennent comment rédiger et déposer un grief visant à redresser un problème de santé et de sécurité. L'atelier sur la sécurité du campus (ASC) dispense une formation à l'intervention d'urgence. Enfin, l'atelier sur la trousse de prévention des problèmes de santé mentale (TPPSM) vise avant tout à cerner et à atténuer les risques susceptibles de nuire à l'équilibre psychologique des employés au travail, entre autres le stress, l'intimidation et la violence.

- *Aucun atelier à l'horaire.*

## Équité

Cet atelier d'une journée (récemment mis à jour) examine les principales questions d'équité concernant l'enseignement postsecondaire et l'établissement, et propose des stratégies et des compétences de négociation collective, de traitement des griefs et de campagne pour aider les associations de personnel académique à les résoudre. Une séance de formation pour l'animation de l'atelier a été offerte en août 2018. L'atelier sera dorénavant animé par des membres du personnel académique bénévoles.

- *Aucun atelier à l'horaire.*

## Communications et relations avec les médias

Cet atelier d'une journée aide les associations de personnel académique à communiquer efficacement avec les médias, le public et leurs propres membres. . Il repose sur un enseignement théorique, des exercices de modélisation ainsi que des séances questions-réponses axées sur le perfectionnement des compétences en médias traditionnels et sociaux. Une séance de formation pour l'animation de l'atelier sera offerte sous peu.

- *Aucun atelier à l'horaire.*

## Atelier de sensibilisation 2020 (activité spéciale)

En prévision des récentes élections fédérales, l'ACPPU a offert une séance de formation combinée en médias, communications, et organisation de campagnes le vendredi 20 septembre et le samedi 21 septembre 2019. Cet atelier de formation accélérée intitulé « Atelier de sensibilisation 2020 » mettait l'accent sur les outils requis pour orienter les débats publics et les prises de décision sur les enjeux critiques qui touchent le secteur des collèges et des universités. L'inscription est gratuite et ouverte aux membres des associations de personnel académique affiliées à l'ACPPU. Cette activité est la première itération d'une approche axée sur la région (en plus des établissements individuels) pour l'offre d'ateliers de formation de l'ACPPU. Cet atelier a été animé par Lisa Keller et Christina Muelhberger.

- *Toronto – 20 et 21 septembre 2019 (animé par Lisa Keller et Christina Muelhberger)*



Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

# Rapport sur la santé et la sécurité au travail

**Date :** Le 4 septembre 2019

**Destinataire :** Conseil de l'ACPPU

**Expéditrice :** Laura Lozanski, agente de la SST

## Formation en santé et sécurité

La formation sur la santé au travail et sur les dangers dans les milieux de travail font partie intégrante des conditions de travail. Les associations demandent régulièrement des ateliers sur la santé mentale, des séances de formation des comités et des modules de sensibilisation des membres à la sécurité afin de s'assurer que leurs membres et leurs milieux de travail sont des lieux de travail sûrs. Veuillez prendre contact avec Laura Lozanski à [lozanski@caut.ca](mailto:lozanski@caut.ca) pour demander une séance de formation sur ces dangers ou d'autres en milieu de travail.

## Mesures d'adaptation pour le personnel académique

Les besoins en matière de mesures d'adaptation et de retour au travail pour le personnel académique ont augmenté de manière constante au cours des deux dernières années, en raison d'une meilleure connaissance des droits en milieu de travail, et des conditions de travail qui ont donné lieu à l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation. La planification des mesures d'adaptation est devenue très variée, allant de la santé mentale aux blessures chroniques, en passant par l'exposition aux toxines et au bruit en milieu de travail, ainsi que d'autres raisons différentes. Le personnel académique et les représentants élus considèrent ce travail comme complexe, mais trouvent des solutions adéquates et ingénieuses en collaborant avec le personnel de l'ACPPU chargé de la négociation collective et de la santé et sécurité. Les demandes d'ateliers sur la santé mentale augmentent. Il est important que les associations des collèges et des universités offrent des séances de formation et des mesures de soutien à leurs représentants en milieu de travail afin qu'ils puissent représenter et soutenir leurs membres.

## Examen de la politique sur le cancer professionnel

L'ACPPU a été invitée par Paul Demers, du Centre de recherche sur le cancer professionnel, à participer à un comité consultatif sur l'élaboration des politiques pour un prochain rapport sur le fardeau du cancer professionnel au Canada. Le rapport mettra l'accent sur les expositions que l'on estime être responsables du fardeau le plus lourd du cancer au Canada (c.-à-d. les cas de cancer qui pourraient être évités si l'exposition aux agents cancérigènes en milieu de travail était limitée). Le comité consultatif sur l'élaboration des politiques formulera des recommandations de politiques pour la réduction de l'exposition à l'échelle nationale.

Le comité consultatif sur l'élaboration des politiques œuvre actuellement à l'élaboration du contenu de ces trois recommandations :

1. Renforcer les limites d'exposition en milieu de travail dans les provinces canadiennes.
2. Réduire ou éliminer l'utilisation de substances cancérigènes sur les lieux de travail.
3. La création de registres de l'exposition des travailleurs aux agents cancérigènes en milieu de travail facilitera le suivi des expositions au fil du temps.

Le comité espère que le rapport sera prêt au début de l'automne.

### **Nouvelles ressources sur la nanotechnologie**

Le module gratuit sur la sensibilisation aux nanomatériaux des Centres de santé des travailleurs(es) de l'Ontario (CSTO) et du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) se trouve dans le site Web du CHST à l'adresse

<https://www.ccohs.ca/products/courses/nanotechnology/>. Les nanomatériaux finals constitués d'une série de trois fichiers balados seront offerts au début de l'automne.

### **Conclusion de l'examen de la mini-trousse MIT**

Le Mental Injury Tool Group (groupe des outils de prévention des dommages psychologiques) a conclu un examen et une mise à jour de la trousse sur les dommages psychologiques (Mental Injury Toolkit – MIT) et a créé une version plus conviviale : la mini-trousse MIT. Tout en maintenant l'intégrité de la version d'origine de cette trousse, la mini-trousse MIT permettra une approche simplifiée pour ceux qui tentent d'obtenir la rétroaction de données plus rapidement. Le document est sur le point d'être formaté et traduit et nous espérons qu'il sera publié vers la fin de l'automne.

Ces outils aident à déterminer les dommages psychologiques en milieu de travail par le biais de sondages et de plans d'action, avec ou sans la participation de l'employeur. Les trousseaux sur les dommages psychologiques sont accessibles dans le site Web des CSTO, à l'adresse [www.ohcow.on.ca](http://www.ohcow.on.ca). Elles sont également offertes par l'intermédiaire du programme de formation en santé et sécurité de l'ACPPU.

Nous recevons régulièrement des demandes concernant ce programme et nous planifions actuellement la conduite d'un sondage auprès de l'une de nos associations académiques de l'ACPPU.

Veuillez entrer en contact avec Laura Lozanski à [lozanski@caut.ca](mailto:lozanski@caut.ca) pour de plus amples renseignements.

### **Amiante**

L'exposition à l'amiante continue d'être un problème constant au travail dans les établissements d'enseignement postsecondaire en raison des matériaux vétustes et des rénovations des milieux de travail. Il est important que les membres des comités mixtes de santé et de sécurité des associations académiques demeurent vigilants et proactifs dans l'évaluation et l'identification des expositions en milieu de travail de sorte qu'une prévention et une remédiation appropriées aient lieu en temps opportun.

L'ACPPU offre une séance de sensibilisation de trois heures sur l'amiante aux comités mixtes de santé et de sécurité, aux dirigeants et aux membres du personnel académique dans le but d'élargir leurs connaissances sur les dangers de l'amiante et sur la manière de se protéger.

Veillez prendre contact avec Laura Lozanski à [lozanski@caut.ca](mailto:lozanski@caut.ca) pour plus d'information.

### **Libellé de la convention collective**

Les associations des professeurs devraient examiner leur convention collective pour s'assurer que le libellé sur la santé et la sécurité en milieu de travail est solide et complet. L'ACPPU dispose de plusieurs ressources pour aider à renforcer et à améliorer le libellé sur la santé et la sécurité, particulièrement pendant le processus de négociation de la convention collective.

Veillez prendre contact avec Laura Lozanski à [lozanski@caut.ca](mailto:lozanski@caut.ca) pour de plus amples renseignements.

### **Congrès du travail du Canada**

Les réunions du Comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement du Congrès du travail du Canada (CTC) qui devaient avoir lieu les 28 et 29 octobre 2019 ont été annulées en raison d'une grève du personnel.

### **Formation des membres des comités mixtes de santé et de sécurité**

Les associations de personnel académique devraient veiller à être représentées au sein des comités mixtes de santé et de sécurité au travail par des membres élus ou nommés. Les besoins en formation des comités devraient être continuellement examinés pour veiller à ce que les exigences en matière de formation des autorités provinciales, fédérales et autres soient respectées. Les membres des comités doivent avoir de solides connaissances en santé et en sécurité pour accomplir efficacement les fonctions qui leur sont attribuées par la loi. Pour obtenir des renseignements sur le cours et fixer des dates de formation, communiquez avec l'agente de la santé et de la sécurité au travail de l'ACPPU à [lozanski@caut.ca](mailto:lozanski@caut.ca)

### **Formation générale en santé et sécurité**

L'ACPPU offre des séances de formation sur des risques particuliers à la santé et à la sécurité, notamment :

- l'amiante;
- la santé mentale et le stress au travail;
- le module *Lockdown : a crisis prevention plan*;
- les inspections des lieux de travail;
- la qualité de l'air intérieur;
- l'ergonomie;
- la violence.

Ces sujets et d'autres sont traités dans des modules de trois heures qui peuvent être présentés individuellement ou en combinaison avec la séance de formation des membres des comités mixtes de santé et de sécurité.

23 JUILLET 2019 [Article de L'ACPPU](#)

## Nouveau sondage : Les Canadiens croient à l'éducation postsecondaire et il devrait en être de même de nos partis politiques fédéraux

**(Ottawa – 23 juillet 2019)** Les Canadiens estiment que l'éducation postsecondaire a un impact positif, que cette formation est plus pertinente que jamais dans notre monde en mutation rapide et qu'elle renforce nos capacités à faire face aux défis, selon un **nouveau sondage** réalisé par Abacus Data pour l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU).

Les résultats de ce sondage arrivent à point nommé puisque les ministres provinciaux et territoriaux responsables de l'éducation se rencontrent à Victoria les 24 et 25 juillet dans le cadre du Conseil des ministres de l'Éducation (CMEC) afin de discuter des enjeux cruciaux liés à l'éducation postsecondaire à l'aube des élections fédérales.

Parmi les constatations du sondage :

- La grande majorité (78 %) des répondants estiment que les universités et les collèges ont un impact positif sur l'orientation du pays;
- La plupart des Canadiens croient que l'éducation postsecondaire s'avère plus pertinente que jamais, 70 % étant d'accord pour dire qu'« il importe plus que jamais d'acquérir une formation postsecondaire compte tenu des mutations dans l'économie et la société »;
- Lorsqu'on fait savoir aux répondants que le Canada compte la plus grande proportion de diplômés postsecondaires parmi les pays comparables, deux tiers (65 %) d'entre eux estiment que cela fait du Canada un meilleur endroit où vivre, un point de vue partagé quels que soient les groupes démographiques, régionaux et socio-économiques. La majorité des Canadiens de toutes les allégeances politiques sont également de cet avis;
- 93 % des Canadiens poursuivraient des études postsecondaires s'il n'y avait pas de frais de scolarité à payer, ce qui indique que le coût est un facteur de l'apprentissage permanent.

« Le sondage révèle aussi que les Canadiens sont préoccupés par de nombreuses questions telles que le changement climatique, le vieillissement de notre population et l'accroissement des inégalités économiques et sociales, souligne le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Dans ce contexte, les Canadiens reconnaissent pleinement l'importance de l'éducation postsecondaire pour préparer les étudiants à réussir dans l'économie moderne, assurer la formation de la prochaine génération d'innovateurs, réaliser des travaux de recherche et faire connaître aux étudiants une vaste gamme de points de vue et de perspectives. »

L'ACPPU demande à tous les partis politiques fédéraux de manifester pour l'éducation postsecondaire le même soutien que la plupart des Canadiens s'attendent à obtenir du gouvernement, grâce aux démarches suivantes :

- Veiller à ce que tous les étudiants qui souhaitent faire des études collégiales ou universitaires puissent le faire, peu importe leur capacité à payer (84 %);
- Investir davantage dans la création de postes d'enseignement à temps plein au niveau postsecondaire (85 %);
- Réduire les effectifs des classes dans les collèges et les universités (64 %);
- Éliminer totalement les frais de scolarité au niveau postsecondaire (61 %).

« L'éducation postsecondaire contribue à rendre le Canada plus uni, plus fort et bien placé pour relever les défis d'aujourd'hui et ceux de l'avenir, affirme David Robinson. Le gouvernement fédéral doit soutenir le secteur et le renforcer partout au pays. »

**Contact pour les médias :** Lisa Keller, agente des communications, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 613-726-5186 (bureau); 613-222-3530 (cellulaire)

\*Méthodologie – Le sondage a été mené en ligne du 24 au 30 avril auprès de 1 500 résidents canadiens âgés de 18 ans et plus. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille sur une base de probabilité est de +/- 2,53 %, 19 fois sur 20. Les chiffres ont été pondérés en fonction des données du recensement pour s'assurer que l'échantillon correspond à l'ensemble de la population du Canada, en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation et de la région. L'addition des totaux pourrait ne pas égaler 100 %, car ceux-ci ont été arrondis.





**SONDAGE D'OPINION PUBLIQUE – PARTIE UN**

**L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, L'AVENIR  
DU CANADA ET LA POLITIQUE FÉDÉRALE**

**SONDAGE NATIONAL MENÉ AUPRÈS DE 1 500 CANADIENS**

**ABACUS DATA**



**MÉTHODOLOGIE**

Le sondage a été mené en ligne du 24 au 30 avril 2019 auprès de 1 500 résidents canadiens âgés de 18 ans et plus. Un échantillon aléatoire de panélistes, choisi parmi un ensemble de panels partenaires sur la plateforme d'échange Lucid, a été invité à participer au sondage. Ces partenaires sont habituellement des panels de sondage à double acceptation, mélangés pour éviter de fausser les statistiques, ce qui pourrait se produire si tous les participants provenaient d'une seule source.

La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille sur une base de probabilité est de +/- 2,53 %, 19 fois sur 20.

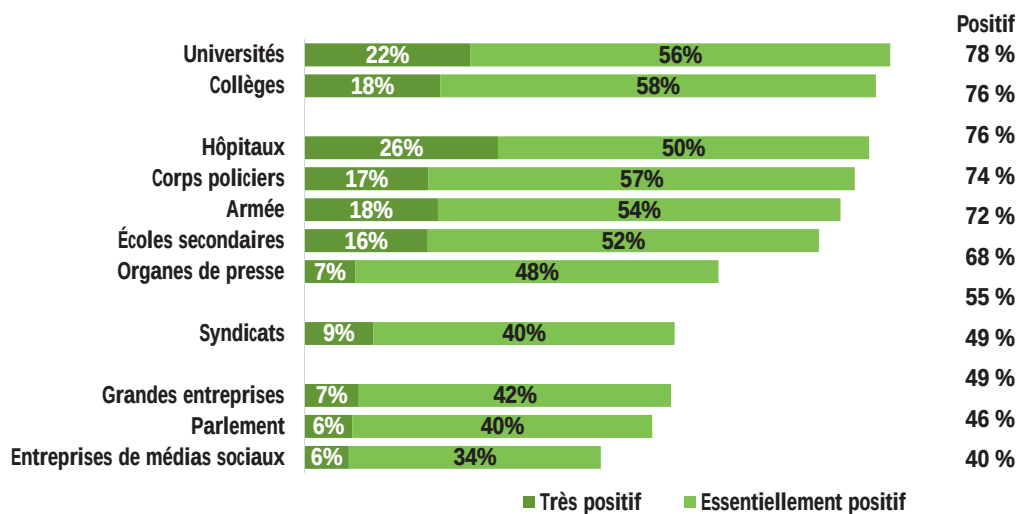
Les chiffres ont été pondérés en fonction des données du recensement pour s'assurer que l'échantillon correspond à l'ensemble de la population du Canada, en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation et de la région. L'addition des totaux pourrait ne pas égaler 100 %, car ceux-ci ont été arrondis.

**ABACUS DATA**





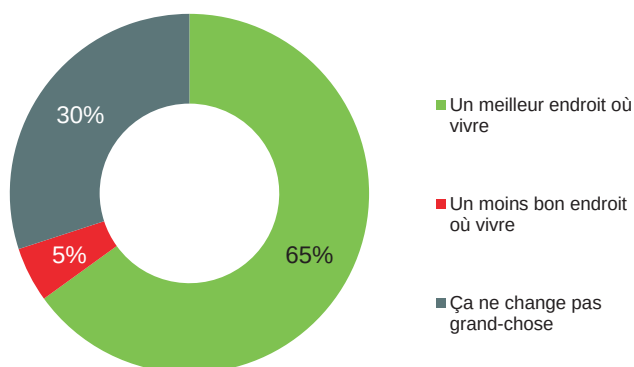
## IMPACT SUR L'ORIENTATION DU CANADA



Estimez-vous de manière générale que les organisations ci-dessous ont un impact très positif, essentiellement positif, essentiellement négatif ou très négatif sur la façon dont les choses se passent dans ce pays, ou estimez-vous qu'elle n'ont aucun impact?



## LE FAIT D’AFFICHER UN TAUX DE SCOLARISATION POSTSECONDAIRE ÉLEVÉ FAIT-IL DU CANADA UN MEILLEUR ENDROIT OÙ VIVRE?

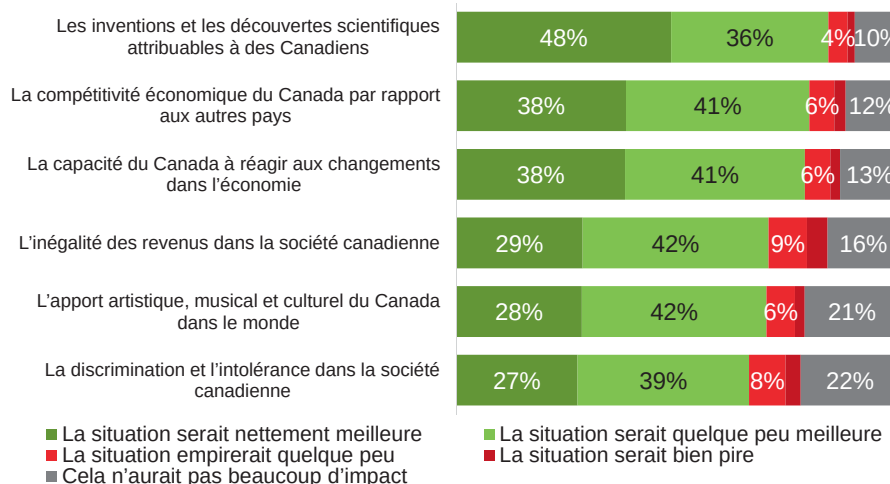


Lorsqu'on demande aux répondants, après leur avoir dit que le Canada compte la plus grande proportion de diplômés postsecondaires parmi les pays comparables, quel impact ce constat peut avoir sur la perception du Canada comme endroit où vivre, les deux tiers estiment que cela fait du Canada un meilleur endroit où vivre.

À l'heure actuelle, le Canada compte la plus grande proportion de diplômés postsecondaires parmi les pays comparables dans le monde entier. Pensez-vous que cela fait du Canada un meilleur endroit ou un moins bon endroit où vivre, ou pensez-vous que cela n'a pas vraiment d'incidence?

ABACUS DATA

## SI 75 % DES CANADIENS DÉTENAIENT UN DIPLÔME D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES, QUELLE INCIDENCE CELA AURAIT-IL SUR...



Lorsqu'on demande aux répondants d'imaginer un pays où 3 personnes sur 4 détiennent un diplôme d'études postsecondaires, la plupart croient que, par rapport à une série d'indicateurs proposés, la situation serait meilleure.

C'est particulièrement vrai pour les inventions et les découvertes scientifiques attribuables à des Canadiens, la compétitivité économique du Canada et la capacité du Canada à réagir aux changements dans l'économie.

En 2016, un peu plus de la moitié des Canadiens âgés de 25 à 64 ans avaient obtenu un diplôme d'études postsecondaires. Imaginez maintenant si le Canada visait à ce que, d'ici 2050, 3 Canadiens sur 4 aient poursuivi des études postsecondaires. Croyez-vous que les résultats affichés en fonction des indicateurs suivants seraient meilleurs ou pires?

ABACUS DATA

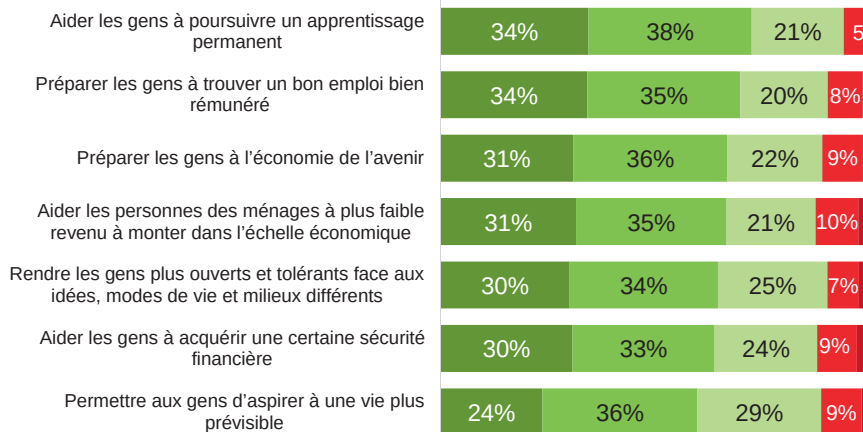


## COMMENT LES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES CONTRIBUENT-ILS À LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES?



Ci-dessous figure une liste des mesures que les établissements postsecondaires pourraient prendre pour aider à régler les problèmes mentionnés précédemment. Selon vous, les éléments ci-après sont-ils très utiles, quelque peu utiles, un peu utiles seulement ou pas du tout utiles?

## UTILITÉ D'UNE FORMATION POSTSECONDAIRE



■ Très grande ■ Grande ■ Acceptable ■ Restreinte ■ Quasi nulle

À votre avis, l'acquisition d'une formation postsecondaire est-elle d'une utilité très grande, grande, acceptable, restreinte ou quasi nulle pour permettre aux diplômés d'atteindre les aspirations suivantes?

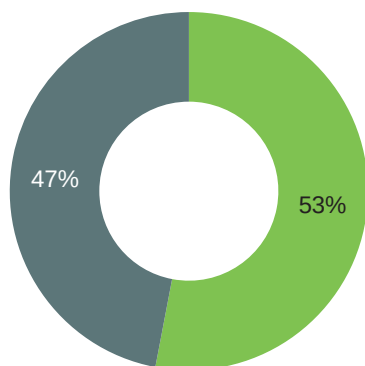
ABACUS DATA

Dans l'ensemble, la plupart des Canadiens croient que l'acquisition d'une formation postsecondaire produit des résultats positifs pour les diplômés.

Les répondants sont d'avis qu'une formation postsecondaire aide effectivement les gens à poursuivre un apprentissage permanent, à trouver un bon emploi bien rémunéré et à monter dans l'échelle économique.

De même, une telle formation les prépare à l'économie de l'avenir, les aide à acquérir une certaine sécurité financière et à aspirer à une vie plus prévisible.

## QUEL EST LE BUT D'UNE FORMATION POSTSECONDAIRE?



■ La formation postsecondaire a pour but d'encourager les étudiants à sortir des sentiers battus, à générer des changements positifs et à s'attaquer à des problèmes

■ La formation postsecondaire a pour but de permettre aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un bon emploi

Les Canadiens sont divisés sur le but d'une formation postsecondaire. Lorsqu'on demande aux répondants de choisir l'un ou l'autre des deux énoncés, la moitié d'entre eux optent pour le premier (encourager les étudiants à sortir des sentiers battus, à générer des changements positifs et à s'attaquer à des problèmes), tandis que l'autre moitié opte pour le second (permettre aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un bon emploi).

Les jeunes Canadiens sont plus susceptibles de se rallier à l'idée d'améliorer leur chance de trouver un bon emploi, bien que les écarts ne soient pas importants.

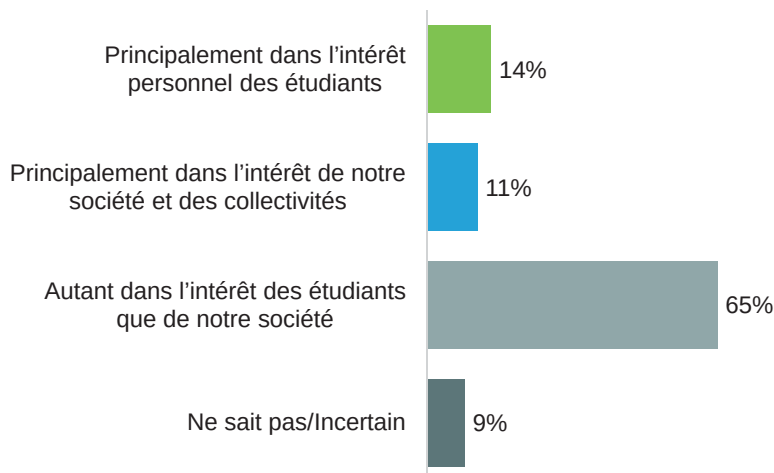
Il n'y a pas de motif régional, démographique, socioéconomique ou même politique clair associé à ces réponses.

Laquelle des affirmations suivantes se rapproche le plus de votre point de vue?

ABACUS DATA



## À VOTRE AVIS, LA FORMATION POSTSECONDAIRE DEVRAIT ÊTRE CONÇUE...



La plupart des Canadiens considèrent que la formation postsecondaire offre des avantages tant publics que privés lorsqu'on leur demande dans quel intérêt cette formation devrait être conçue.

Près des deux tiers croient que la formation postsecondaire doit profiter aux collectivités autant qu'aux étudiants individuellement.

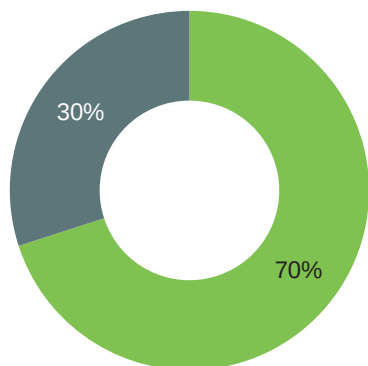
À votre avis, la formation postsecondaire devrait être conçue pour...

ABACUS DATA

**3<sup>E</sup> CONSTATATION : 70 % DES CANADIENS CROIENT QU'IL IMPORTE PLUS QUE JAMAIS D'ACQUÉRIR UNE FORMATION POSTSECONDAIRE**

ABACUS DATA

## LA FORMATION POSTSECONDAIRE GARDE-T-ELLE ENCORE TOUTE SON IMPORTANCE?



■ Il importe plus que jamais d'acquérir une formation postsecondaire compte tenu des mutations dans l'économie et la société

■ Compte tenu des mutations dans l'économie et la société, une formation postsecondaire n'est plus aussi importante que par le passé

La plupart des Canadiens croient qu'il importe plus que jamais d'acquérir une formation postsecondaire, en dépit même de tous les changements qui surviennent au sein de l'économie et de la société.

Cependant, trois Canadiens sur dix ont plus tendance à penser qu'il n'est plus aussi important d'acquérir une telle formation.

L'âge des répondants influe sensiblement sur les résultats de cette question. Les jeunes Canadiens ont plus tendance que leurs aînés à penser qu'une formation postsecondaire n'est peut-être plus aussi importante.

Par ailleurs, on observe peu de variation selon l'allégeance politique. Conservateurs, libéraux et néo-démocrates s'entendent tous pour dire qu'il importe plus que jamais d'acquérir une formation postsecondaire.

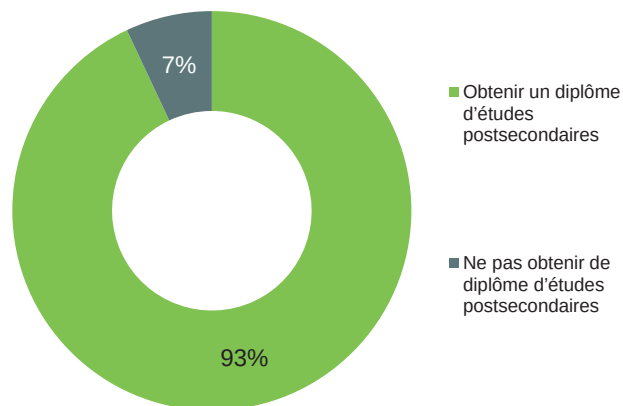
Laquelle des affirmations suivantes se rapproche le plus de votre point de vue?

ABACUS DATA

**4<sup>E</sup> CONSTATATION : LE NIVEAU DE SCOLARISATION AUGMENTERAIT SI L'ACCÈS À L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE ÉTAIT PLUS ABORDABLE**

ABACUS DATA

## POURSUIVRE OU NON DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES



Si vous aviez le choix de poursuivre des études postsecondaires après avoir obtenu votre diplôme du secondaire, sans avoir à payer de frais de scolarité, quelle option choisiriez-vous?

ABACUS DATA

## 5<sup>E</sup> CONSTATATION : UN PLAN D'ACTION DU GOUVERNEMENT EN MATIÈRE D'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

ABACUS DATA

# LES DÉMARCHES SUIVANTES VOUS PARAISSENT-ELLES UNE...

Permettre aux étudiants de travailler avec des entreprises et des organismes sans but lucratif afin qu'ils acquièrent davantage d'expérience professionnelle pendant leurs études



Veiller à ce que tous les étudiants qui souhaitent aller au collège ou à l'université puissent le faire, peu importe leur capacité à payer



Investir davantage dans la création de postes d'enseignement au niveau postsecondaire



Réduire les effectifs des classes dans les collèges et les universités



Éliminer totalement les frais de scolarité des étudiants inscrits au niveau postsecondaire



■ Une très bonne idée

■ Une bonne idée

■ Une mauvaise idée

■ Une très mauvaise idée

■ Ne sait pas/Incertain

Les idées les plus populaires appuyées par plus de huit Canadiens sur dix sont l'augmentation du nombre de programmes travail-études, la majoration de l'aide financière sous forme de prêts et de bourses, et l'embauche d'un plus grand nombre de professeurs de niveau postsecondaire à temps plein.

Bien que moins populaires, l'idée de réduire les effectifs des classes et l'idée d'éliminer totalement les frais de scolarité recueillent quand même la faveur de plus de 6 Canadiens sur 10.

Les démarches décrites ci-après vous paraissent-elles une très bonne idée, une bonne idée, une mauvaise idée, une très mauvaise idée, ou bien vous ne le savez pas/vous en êtes incertain?





2 SEPTEMBRE 2019 Article de l'ACPPU

# Les Canadiens veulent une éducation postsecondaire accessible, abordable et de grande qualité

**(Ottawa – Le 2 septembre 2019)** Selon un **sondage\*** réalisé pour l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), une grande majorité de Canadiens reconnaissent la valeur de l'éducation postsecondaire et ne veulent pas que le coût des études postsecondaires constitue un obstacle à leur accessibilité.

Parmi les constats du sondage :

- Près de 8 Canadiens sur 10 sont d'avis que les étudiants doivent emprunter beaucoup trop d'argent pour payer leurs études postsecondaires et que le coût des études ne devrait empêcher personne d'y accéder;
- La quasi-totalité des Canadiens (93%) poursuivraient des études postsecondaires s'ils n'avaient pas à payer de frais de scolarité;
- Pour 8 Canadiens sur 10, le temps et les efforts consacrés aux études postsecondaires sont utiles, mais seulement 65 % sont plutôt d'accord et 31 % tout à fait d'accord qu'elles en valent le coût.

« Le coût des études postsecondaires demeure un énorme fardeau pour les étudiants, mais le problème ne s'arrête pas là et les répondants au sondage le reconnaissent, souligne le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Les gouvernements ayant réduit le financement des universités et collèges, un nombre croissant de professeurs hautement qualifiés, mais mal rémunérés, ont été embauchés pour des contrats à court terme qui n'offre aucune sécurité d'emploi. Ce sont des gens qui préféreraient des postes à temps plein et qui ne reçoivent que très peu de reconnaissance et de soutien dans leur travail. C'est une situation injuste à la fois pour eux, pour leurs collègues à temps plein et pour leurs étudiants. »

Comme le demandent la majorité des Canadiens selon notre sondage, l'ACPPU demande à tous les partis politiques fédéraux, dans le cadre de la prochaine campagne électorale, de soutenir l'éducation postsecondaire en :

- Veillant à ce que tous les étudiants qui souhaitent faire des études collégiales ou universitaires puissent le faire, peu importe leur capacité à payer (84 % des gens le demandent);
- Investissant davantage dans la création de postes d'enseignement à temps plein au niveau postsecondaire (85 % en faveur);
- Réduisant les effectifs des classes dans les collèges et les universités (64 % en faveur);
- Éliminant totalement les frais de scolarité au niveau postsecondaire (61 % en faveur).

**Contact pour les médias :** Lisa Keller, agente des communications, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 613-726-5186 (bureau); 613-222-3530 (cellulaire)

\*Méthodologie – Le sondage a été mené en ligne du 24 au 30 avril auprès de 1 500 résidents canadiens âgés de 18 ans et plus. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille sur une base de probabilité est de +/- 2,53 %, 19 fois sur 20. Les chiffres ont été pondérés en fonction des données du recensement pour s'assurer que l'échantillon correspond à l'ensemble de la population du Canada, en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation et de la région. L'addition des totaux pourrait ne pas égaler 100 %, car ceux-ci ont été arrondis.

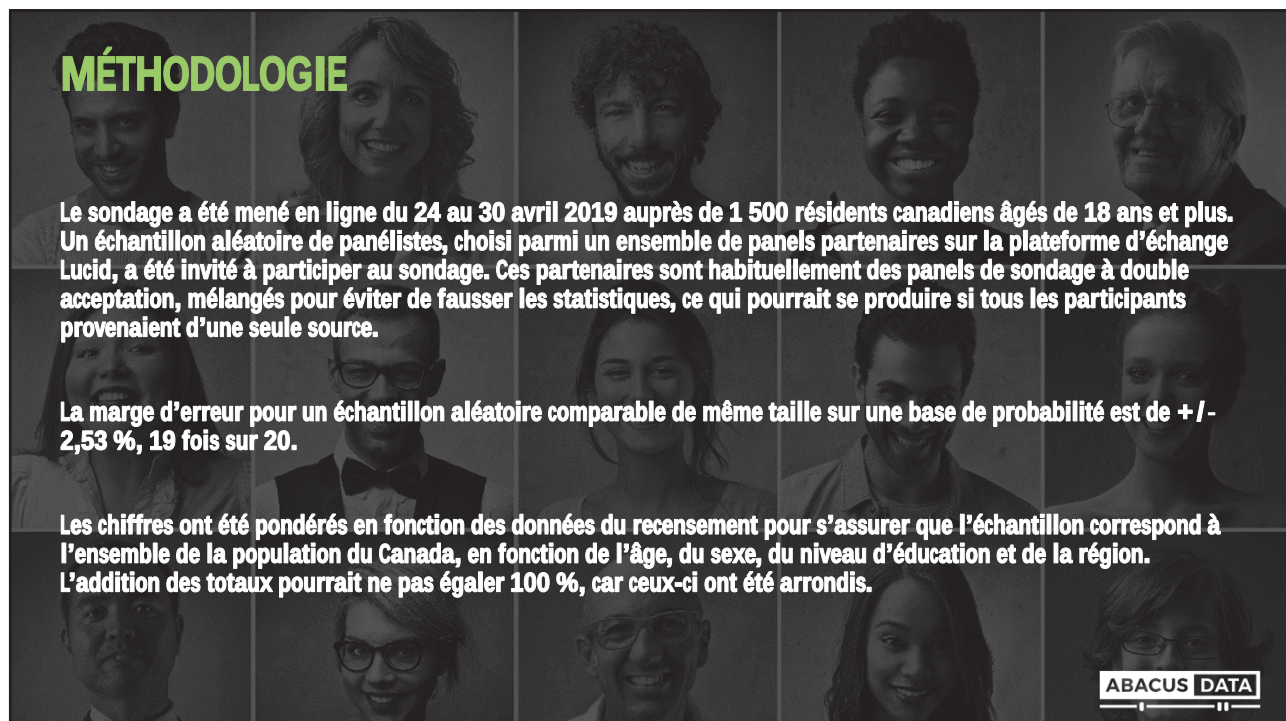


**SONDAGE D'OPINION PUBLIQUE – PARTIE DEUX**

**L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE, L'AVENIR  
DU CANADA ET LA POLITIQUE FÉDÉRALE**

**SONDAGE NATIONAL MENÉ AUPRÈS DE 1 500 CANADIENS**

**ABACUS DATA**



**MÉTHODOLOGIE**

Le sondage a été mené en ligne du 24 au 30 avril 2019 auprès de 1 500 résidents canadiens âgés de 18 ans et plus. Un échantillon aléatoire de panélistes, choisi parmi un ensemble de panels partenaires sur la plateforme d'échange Lucid, a été invité à participer au sondage. Ces partenaires sont habituellement des panels de sondage à double acceptation, mélangés pour éviter de fausser les statistiques, ce qui pourrait se produire si tous les participants provenaient d'une seule source.

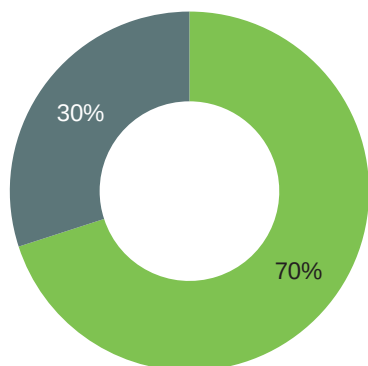
La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille sur une base de probabilité est de +/- 2,53 %, 19 fois sur 20.

Les chiffres ont été pondérés en fonction des données du recensement pour s'assurer que l'échantillon correspond à l'ensemble de la population du Canada, en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation et de la région. L'addition des totaux pourrait ne pas égaler 100 %, car ceux-ci ont été arrondis.

**ABACUS DATA**



## LA FORMATION POSTSECONDAIRE GARDE-T-ELLE ENCORE TOUTE SON IMPORTANCE?



■ Il importe plus que jamais d'acquérir une formation postsecondaire compte tenu des mutations dans l'économie et la société

■ Compte tenu des mutations dans l'économie et la société, une formation postsecondaire n'est plus aussi importante que par le passé

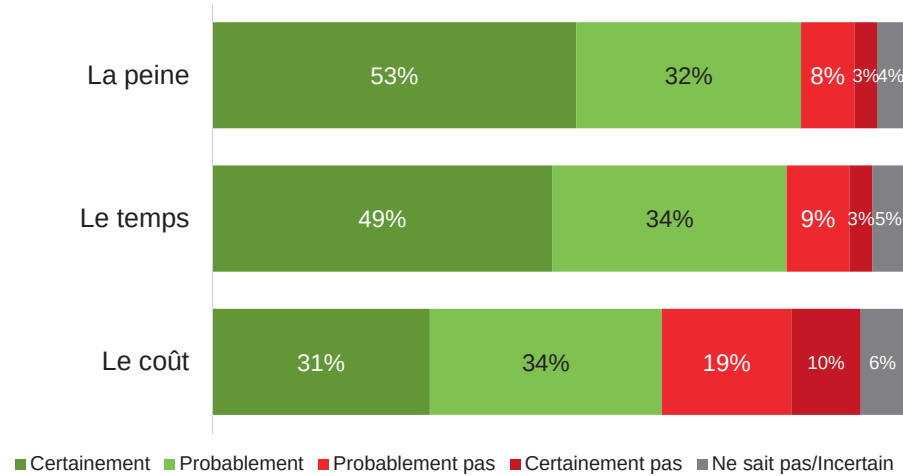
**La plupart des Canadiens croient qu'il importe plus que jamais d'acquérir une formation postsecondaire, en dépit même de tous les changements qui surviennent au sein de l'économie et de la société.**

Laquelle des affirmations suivantes se rapproche le plus de votre point de vue?

ABACUS DATA



## UNE FORMATION POSTSECONDAIRE VAUT-ELLE...



La quasi-totalité des Canadiens croient que l'acquisition d'une formation postsecondaire vaut la peine et le temps, probablement à tout le moins, bien qu'ils expriment de sérieux doutes quant à savoir si elle en vaut le coût.

Il est intéressant de constater que les Québécois sont les plus susceptibles d'affirmer qu'une formation postsecondaire en vaut le coût. De même, les jeunes Canadiens ont moins tendance que leurs aînés à être d'accord avec une telle affirmation.

### RÉSULTAT :

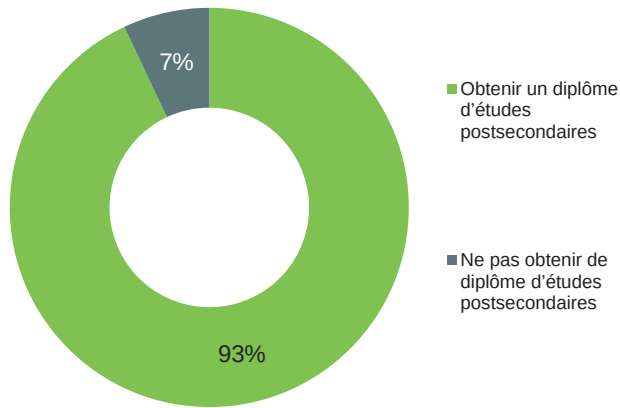
La hausse du coût des études postsecondaires amène à douter que le jeu en vaut la chandelle.

Selon vous, croyez-vous de façon générale que l'acquisition d'une formation postsecondaire au Canada vaut...



**2<sup>E</sup> CONSTATATION : LA PRESQUE TOTALITÉ DES CANADIENS POURSUIVRAIENT DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES SI CETTE FORMATION ÉTAIT GRATUITE**

## POURSUIVRE OU NON DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES



La presque totalité des Canadiens poursuivraient des études postsecondaires après avoir obtenu un diplôme du secondaire s'ils n'avaient pas à payer de frais de scolarité.

Ces résultats valident l'appréciation générale de la valeur de l'éducation supérieure et confirment que l'abordabilité fait obstacle à l'accès aux études postsecondaires.

Si vous aviez le choix de poursuivre des études postsecondaires après avoir obtenu votre diplôme du secondaire, sans avoir à payer de frais de scolarité, quelle option choisiriez-vous?

ABACUS DATA

**3<sup>E</sup> CONSTATATION : LES CANADIENS NE VEULENT PAS QUE LE COÛT DES ÉTUDES POSTSECONDAIRES CONSTITUE UN OBSTACLE À LEUR ACCESSIBILITÉ**

ABACUS DATA

## PERSONNE NE DEVRAIT SE VOIR REFUSER L'ACCÈS AUX ÉTUDES POSTSECONDAIRES SIMPLEMENT PAR MANQUE DE MOYENS FINANCIERS



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ Ne sait pas/Incertain

Plus de huit Canadiens sur dix trouvent plutôt inacceptable, à tout le moins, le fait que les personnes n'ayant pas les moyens financiers d'accéder aux études postsecondaires se voient privées de cette expérience.

Êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : **Personne ne devrait se voir refuser l'accès aux études postsecondaires simplement par manque de moyens financiers.**





**À L'HEURE ACTUELLE, LES ÉTUDIANTS INSCRITS AU NIVEAU POSTSECONDAIRE AU CANADA DOIVENT EMPRUNTER BEAUCOUP TROP D'ARGENT POUR PAYER LEURS ÉTUDES ET SE RETROUVENT SURENDETTÉS DÈS LE DÉBUT DE LEUR CARRIÈRE**



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ Ne sait pas/Incertain

Plus de huit Canadiens sur dix reconnaissent à tout le moins que les études postsecondaires coûtent trop cher et obligent les étudiants à contracter une dette accablante pour obtenir leurs diplômes.

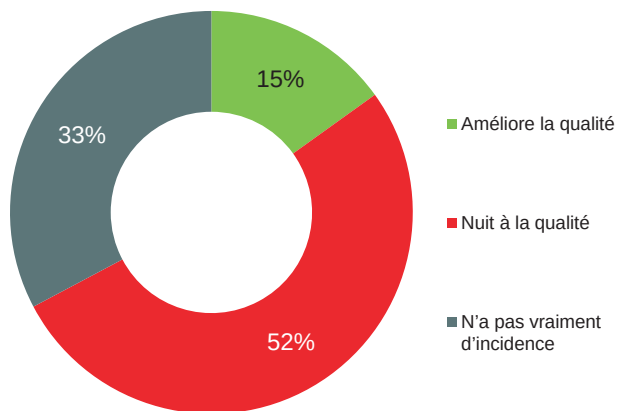
Il est intéressant de constater que les résidents québécois sont plus susceptibles de partager cette opinion, alors qu'ils vivent dans la province où les frais de scolarité moyens au niveau postsecondaire sont les moins élevés.

Êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : À l'heure actuelle, les étudiants inscrits au niveau postsecondaire au Canada doivent emprunter beaucoup trop d'argent pour payer leurs études et se retrouvent surendettés dès le début de leur carrière.



**5<sup>E</sup> CONSTATATION : UN CANADIEN SUR DEUX RECONNAÎT QUE LE RECOURS À DU PERSONNEL ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL NUIT À LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT**

## UN PROFESSEUR SUR TROIS DU POSTSECONDAIRE ENSEIGNE À TEMPS PARTIEL OU EST EMBAUCHÉ DANS LE CADRE DE CONTRATS À COURT TERME



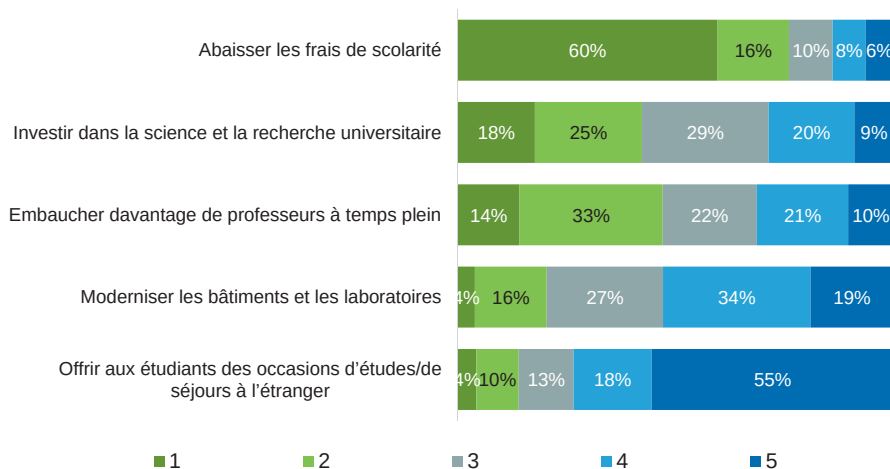
Un peu plus de la moitié des Canadiens croient que la tendance à embaucher plus de professeurs à temps partiel ou dans le cadre de contrats à court terme nuit à la qualité de l'enseignement.

À l'heure actuelle, environ un professeur sur trois du postsecondaire enseigne à temps partiel ou dans le cadre de contrats à court terme. Selon vous, cette tendance contribue à améliorer la qualité de l'enseignement dans nos universités, lui nuit ou n'a pas vraiment d'incidence?

ABACUS DATA



## PRIORITÉS EN ÉDUCATION POSTSECONDAIRE AU CANADA



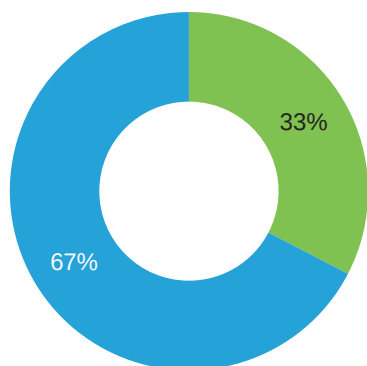
Plus de trois Canadiens sur quatre placent la réduction des frais de scolarité au premier et au second rang des priorités en éducation postsecondaire. L'abaissement des frais de scolarité est de loin la priorité la plus populaire.

L'embauche d'un plus grand nombre de professeurs à temps plein se situe au premier ou au second rang des priorités pour un peu moins de la moitié des Canadiens.

Classez par ordre décroissant les priorités en matière d'éducation postsecondaire au Canada.

ABACUS DATA

## L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE AU CANADA



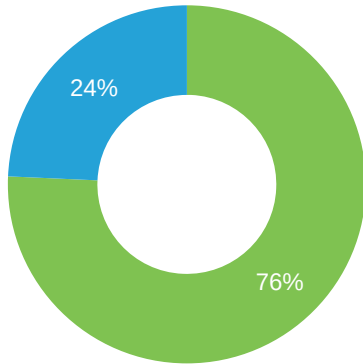
- Les étudiants et leurs familles assument la plus grande part du coût des études postsecondaires au moyen des frais de scolarité.
- Les gouvernements paient la majorité du coût de l'éducation postsecondaire comme ils le font pour le primaire et le secondaire

Plus de deux Canadiens sur trois estiment qu'il incombe principalement au gouvernement d'assumer le coût de l'éducation postsecondaire, tandis que les autres croient qu'il appartient à chaque étudiant et à sa famille d'assumer la plus grande part du coût des études postsecondaires.

Selon vous, lequel des énoncés suivants décrit la MEILLEURE approche pour financer l'éducation postsecondaire au Canada?

ABACUS DATA

# L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE AU CANADA



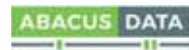
■ Pour améliorer la qualité de l'éducation postsecondaire, les gouvernements doivent augmenter les impôts des Canadiens les plus riches et des grandes entreprises et rehausser le financement des universités et des collèges

■ Pour améliorer la qualité de l'éducation postsecondaire, les gouvernements doivent permettre aux universités et aux collèges d'augmenter les frais de scolarité afin de percevoir les revenus nécessaires au fonctionnement des établissements

**Plus de trois Canadiens sur quatre croient qu'il est préférable d'augmenter les impôts des riches et des grandes entreprises pour financer l'éducation postsecondaire, alors que les autres sont d'avis que les collèges et les universités devraient pouvoir hausser les frais de scolarité.**

**Les Canadiens âgés de 18 à 29 ans sont les plus susceptibles d'opter pour une hausse des frais de scolarité (1 sur 3).**

Selon vous, lequel des énoncés suivants décrit la MEILLEURE approche pour améliorer la qualité de l'éducation postsecondaire au Canada?





# ***Pour notre avenir***

## **Trousse électorale de l'ACPPU**

Août 2019



# Trousse électorale de l'ACPPU : *Pour notre avenir*

Août 2019

L'ACPPU a créé la présente trousse d'information afin d'aider votre association à bâtir et à mettre en œuvre une campagne efficace sur votre campus.

Dans cette trousse, vous trouverez :

- Des messages clés à propos de cette campagne.
- Des mesures pour aider à créer votre campagne.
- Des conseils et des ressources afin d'obtenir l'engagement des membres et de la population étudiante aux élections, et de sensibiliser les candidates et candidats.
- Un bon de commande pour le matériel de campagne.

Pour plus d'information :

**Christina Muehlberger**, agente de la mobilisation des membres, de la syndicalisation et de liaison  
[muehlberger@caut.ca](mailto:muehlberger@caut.ca)

# Table des matières

- 1| À propos de la campagne
- 2| Enjeux et messages clés
  - Précarité
  - Équité
  - Financement de la recherche
  - Accessibilité
  - Sortons voter
- 3| Impliquez-vous
  - Par où commencer
  - Mobilisez!
  - Sensibilisez les candidates et candidats
  - Faites du bruit
- 4| Annexe
  - Annexe A : Création de votre plan d'action de la campagne *Pour notre avenir*
  - Annexe B : Calendrier pour la campagne
  - Annexe C : Échelle de participation à la campagne *Pour notre avenir*
  - Annexe D : Exemples de questions pour le débat des candidates et candidats
  - Annexe E : Organisation d'un débat des candidates et candidats
  - Annexe F : Conseils pour l'organisation d'une activité
  - Annexe G : Bon de commande



# 1| À propos de la campagne

Au mois d'octobre, les Canadiens iront aux urnes. La campagne de l'ACPPU, intitulée *Pour notre avenir*, est non partisane et fondée sur des enjeux. Elle comporte deux objectifs : sensibiliser au rôle positif que pourrait jouer le gouvernement fédéral pour renforcer le système d'éducation postsecondaire (EPS) et faire sortir le vote pour l'éducation.

Au cours des dernières années, nous avons été témoins d'un investissement (très nécessaire, quoique insuffisant) dans la recherche fondamentale, d'améliorations aux programmes de subventions et prêts canadiens d'études, et d'un soutien accru pour l'éducation des Autochtones. Cependant, la dernière fois que le gouvernement fédéral a augmenté le financement de base affecté aux provinces pour le renforcement de l'EPS remonte à 2007.

Par conséquent, les fondements de notre système d'éducation postsecondaire sont mis à rude épreuve. Le renouvellement du corps professoral est stagnant, un nombre croissant d'universitaires travaillent de façon contractuelle, sans titularisation ni rémunération pour la recherche et les services. Les universitaires appartenant à des groupes en quête d'équité sont sous-représentés et, entre-temps, les coûts de l'éducation continuent de grimper pour la population étudiante.

Il nous faut un partenaire fédéral robuste pour la collaboration avec les provinces et avec les universités et les collèges afin que soient améliorés l'abordabilité, l'accès et la qualité. Cela comporte un gouvernement fédéral qui comprend bien la science en respectant les niveaux recommandés de financement de la recherche et en comblant les lacunes en matière d'éducation des Autochtones.

Ensemble, nous pouvons faire de l'éducation postsecondaire un enjeu électoral. Pour y parvenir, nous avons besoin de vous.

Voici trois choses que les associations du personnel universitaire peuvent faire pour s'investir dans ces élections fédérales :

- Mobilisez. Obtenez l'engagement des membres et de la population étudiante.
- Sensibilisez les candidates et candidats. Rencontrez les personnes qui tentent de gagner des sièges fédéraux dans votre région en invoquant les principaux problèmes auxquels fait face l'éducation postsecondaire.
- Faites du bruit. Faites mieux connaître les problèmes sur le campus et au sein de la collectivité.

L'ACPPU a créé la présente trousse d'information afin d'aider votre association à bâtir et à mettre en œuvre une campagne efficace sur le campus.

Dans cette trousse, vous trouverez :

- Des messages clés à propos de cette campagne.
- Des mesures pour aider à créer votre campagne.
- Des conseils et des ressources pour l'action afin d'obtenir l'engagement des membres et de la population étudiante aux élections, et de sensibiliser les candidates et candidats.
- Un bon de commande pour le matériel de campagne.

Tenez l'agente de la mobilisation des membres de l'ACPPU, Christina Muehlberger, au courant de vos plans. Si vous avez des questions, veuillez envoyer un courriel à Christina ou lui téléphoner au 613 820-2270, poste 182.

## 2| Enjeux et messages clés

Le gouvernement fédéral soutient l'éducation postsecondaire de bien des façons. Reconnaisant la valeur de l'EPS, le gouvernement fédéral a fait certains investissements importants dans le système d'éducation postsecondaire. Récemment, le gouvernement fédéral a augmenté de façon historique le financement de la recherche fondamentale, rehaussé le financement de l'éducation des Autochtones, investi dans l'infrastructure pour la modernisation des laboratoires et des salles de classe, bonifié les programmes de subventions et prêts canadiens d'études et amélioré l'accès des effectifs adultes aux études postsecondaires.

Bien que ces investissements s'imposent, le système postsecondaire en soi demeure en difficulté. Le plus récent complément à l'investissement fédéral dans le financement de base de l'éducation postsecondaire a eu lieu en 2007, lorsque le gouvernement a augmenté de 800 millions de dollars le Transfert canadien en matière de programmes sociaux. Cet investissement, bien que louable, a été fait sans ententes avec les provinces pour renforcer l'EPS et, par conséquent, la situation ne s'est guère améliorée au cours de la dernière décennie.

La campagne *Pour notre avenir* est centrée sur quatre enjeux clés ayant une incidence sur le secteur postsecondaire :

### Précarité

Un financement inadéquat de nos collèges et universités de la part du gouvernement a fait en sorte que de nombreux universitaires travaillent d'un contrat à l'autre, certains gagnant moins que le salaire vital.

Ce recours croissant aux postes contractuels est injuste pour ces universitaires, qui sont forcés au sous-emploi, pour leurs collègues, qui bénéficient d'un nombre réduit de collaboratrices et de collaborateurs tout en fournissant des services plus nombreux, et pour la population étudiante, puisque les universitaires contractuels ont un temps limité pour préparer les cours et travailler avec la population étudiante hors de la salle de classe.

Les chiffres :

- Un membre du personnel de l'université sur trois au Canada est dans un contrat à court terme pour du travail précaire.
- Le nombre des professeures et professeurs, dont l'emploi est axé sur l'enseignement et qui travaillent à temps partiel, ou partie de l'année, a grimpé de 79 % entre 2005 et 2015.
- Les deux tiers du personnel contractuel de l'université sondé par l'ACPPU ont déclaré que leur santé mentale a été affectée négativement par la nature incertaine de leur emploi.

### Équité

Nous savons qu'un système d'éducation postsecondaire de haute qualité comporte des voix et des connaissances diverses et les valorise.

Pourtant, les universitaires appartenant à des groupes en quête d'équité font face à la discrimination, sont sous-représentés et sont mal rémunérés pour toute une gamme de raisons, dont la surreprésentation dans le travail précaire.

Les chiffres :

- Les universitaires autochtones demeurent sous-représentés de façon importante en milieu universitaire, comptant pour à peine 1,4 % de tous les professeurs et professeures et pour 3 % des chargées et chargés de cours des collèges en 2016.
- Les postes axés sur l'enseignement qu'occupent les personnes racialisées, autochtones et de sexe féminin sont moins susceptibles d'être des postes à plein temps tout au long de l'année (PPTA).
- Les femmes qui enseignent à temps plein dans les universités gagnent en moyenne beaucoup moins que leurs collègues de sexe masculin, soit 90 cents pour chaque dollar.
- L'écart est le plus marqué pour les femmes racialisées qui enseignent dans les collèges et qui gagnent seulement 63 cents pour chaque dollar alors que les

professeures racialisées gagnent en moyenne 68 cents pour chaque dollar.

## Financement de la recherche

L'investissement dans la recherche fondamentale soutient les progrès fondamentaux dans le savoir, ce dont bénéficie toute la population canadienne.

Le rapport de 2017 du comité consultatif sur la science fondamentale sous la tutelle du gouvernement fédéral a montré que les investissements dans la recherche fondamentale sont ceux les plus rentables qu'un gouvernement puisse faire. Pourtant, les plus récents investissements, bien que louables, sont loin d'atteindre les niveaux recommandés. Au cours de cette période de grands changements, nous devons maintenir un niveau concurrentiel dans le financement des sciences et de la recherche pour mieux comprendre le monde et trouver des solutions.

Les chiffres :

- Les investissements dans la recherche fondamentale sont de 40 % inférieurs au niveau de financement recommandé par le comité consultatif.

- Les comités d'évaluation par les pairs pour les trois conseils subventionnaires recommandent typiquement de soutenir environ les deux tiers des demandes, mais la majorité n'est pas financée en raison du manque de fonds.

## Accessibilité

À la suite des réductions des fonds publics pour nos collèges et universités, une part croissante des coûts de l'éducation postsecondaire est transférée aux étudiantes et étudiants et à leur famille par le biais de frais de scolarité élevés. Les étudiantes et étudiants qui n'ont pas les moyens de payer ces frais immédiats élevés doivent contracter des niveaux de dette ingérables afin de poursuivre leurs études.

Les chiffres :

- 46 % des diplômées et diplômés sont endettés en raison des prêts d'études.
- La dette moyenne au moment de l'obtention du diplôme est de 22 276 \$.
- Plus de huit Canadiennes et Canadiens sur dix conviennent que les personnes qui ne peuvent payer des études postsecondaires ne devraient pas se voir refuser cette expérience.

## Messages clés

- L'éducation postsecondaire est la raison pour laquelle le Canada a l'avantage en matière de savoir.
- Nous avons un système d'éducation exceptionnel, mais il est en difficulté.
- Bien que récemment le gouvernement fédéral ait fait des investissements louables pour soutenir les universités et les collèges au Canada, cela se résume à faire les réparations nécessaires au domicile tout en négligeant les failles dans les fondations.
- Quatre façons dont le gouvernement fédéral peut être un meilleur partenaire de l'éducation :
  1. En s'engageant au financement de base pour l'éducation et en travaillant avec les provinces pour déterminer le mécanisme de soutien des universités et des collèges afin de provoquer les changements requis en matière d'abordabilité, d'accessibilité et de qualité, comme le renouvellement du corps professoral et des frais de scolarité moins élevés.
  2. En comblant l'écart dans le financement pour la recherche.
  3. En investissant dans les soutiens directs et indirects pour l'éducation des étudiantes et étudiants autochtones.
  4. En fournissant plus de bourses d'études canadiennes.

*Chaque vote compte!*

Soutenir l'éducation postsecondaire :

Il nous faut un nouvel investissement dans nos universités et nos collèges afin de rehausser l'abordabilité, l'accès et la qualité. Il nous faut un gouvernement fédéral qui valorisera le système d'éducation postsecondaire public du Canada et investira dans son renforcement.

Un récent sondage de l'ACPPU montre que la population canadienne convient de ce qui suit :

- Une grande majorité (78 %) des personnes interrogées estiment que les universités et les collèges ont une incidence positive sur l'orientation du pays.
- La majeure partie de la population canadienne estime que l'EPS est plus pertinente que jamais, avec 70 % qui indiquent qu'« il n'a jamais été aussi important d'obtenir une éducation postsecondaire en raison des changements au sein de l'économie et de la société ».
- Lorsqu'ils apprennent que le Canada a le plus haut taux de résidentes et résidents titulaires d'un diplôme postsecondaire parmi les pays comparables, les deux tiers (65 %) des répondantes et répondants estiment que cela fait du Canada un meilleur endroit où vivre, une opinion qui s'applique à tous les groupes démographiques, régionaux et socioéconomiques. Une majorité de tous les partisans et partisans des partis politiques sont du même avis.
- 93 % de la population canadienne obtiendraient une EPS s'il n'y avait pas de frais de scolarité, indiquant que le coût est un facteur dans l'apprentissage continu.
- 57 % des Canadiennes et Canadiens jugent que les études postsecondaires sont une partie de la solution au changement climatique.

## Sortons voter

Il y a des courses électorales serrées dans tout le Canada cette année, et chaque vote compte. Pourtant, la participation électorale est typiquement faible, particulièrement parmi les personnes âgées de 18 à 24 ans. Bien que la participation électorale des jeunes ait été beaucoup plus élevée pour les 42<sup>es</sup> élections générales en 2015 par rapport aux années antérieures, elle était toujours inférieure au taux global de la participation électorale. Ce désengagement des jeunes du Canada à l'égard du processus électoral a eu pour effet de réduire considérablement le taux global de la participation.

Les gens ont de multiples raisons de ne pas voter, mais les pratiques prometteuses pour faire sortir le vote comprennent l'éducation civique et des instructions de vote claires et faciles.

Aux élections générales de 2019, il y aura des bureaux de scrutin sur 115 campus dans toutes les régions du Canada et de plus nombreuses options pour le vote anticipé.

Nos membres sont bien placés pour aider à faire sortir le vote.

## 3| Participez aux élections fédérales de 2019

### Par où commencer

#### Formez un comité organisateur

Utilisez ces élections en tant qu'occasion de faire participer vos membres au travail de l'association. Invitez les membres à se joindre à un comité organisateur et à aider à façonner la campagne électorale locale de l'association.

Organisez une première réunion pour du remue-ménages à savoir quelle forme prendra la campagne sur votre campus. Prévoyez du temps pendant ces réunions pour permettre aux membres de faire connaissance et de tisser des liens. N'oubliez pas : les gens sont plus susceptibles de faire du bénévolat pour une campagne s'ils peuvent participer d'une manière qui les intéresse et les motive, et s'ils forment des relations significatives.

Exemple d'ordre du jour pour la première réunion d'organisation :

1. Mot de bienvenue et présentations
  - Profitez de cette occasion pour faire la connaissance de toutes les personnes dans la salle. Demandez aux membres de partager ce qui les motive à participer à la campagne. Qu'est-ce qui est en jeu pour eux pendant ces élections? Quelles compétences, expériences et idées espèrent-ils contribuer à cette campagne?
2. Survol de la campagne
  - Faites comprendre aux membres le contexte plus vaste ainsi que la campagne nationale de l'ACPPU.
3. Élaborez un plan d'action
  - Collaborez avec votre comité organisateur pour déterminer vos objectifs de campagne et élaborer un plan d'action qui vous fera réaliser ces objectifs.
  - Reportez-vous à l'annexe A pour un exercice de plan d'action qui aidera à guider la séance de planification de votre comité organisateur.
4. Créez un calendrier

- Provisoirement, inscrivez vos activités de campagne sur un calendrier.
  - Suspendez ce calendrier pendant chaque réunion et ajoutez-y des éléments pendant tout le processus de planification.
  - Reportez-vous à l'annexe B pour un exemple de calendrier de campagne.
5. Attribuez des tâches
    - Les bénévoles sont bien plus susceptibles de revenir s'ils se sont engagés à remplir des tâches.
  6. Prévoyez la date de la prochaine réunion
  7. Levée de la séance

#### Travaillez en coalition

Le sous-financement de l'éducation postsecondaire touche la population étudiante, le personnel de l'université ainsi que les travailleuses et travailleurs sur nos campus. Cette campagne peut fournir l'occasion de tisser et de raffermir des liens avec les alliées et alliés du campus et avec les partenaires de la coalition. La création d'alliances avec d'autres syndicats et groupes du campus est essentielle au succès d'une campagne.

Quelques facteurs à considérer lorsque vous approchez des partenaires éventuels de coalition pour qu'ils participent à votre comité organisateur :

- Assurez-vous que le message de la campagne inclut chacun des principes, des objectifs et des membres de l'organisation. Invitez les représentantes et représentants des groupes du campus à la première réunion d'organisation afin d'entendre les plans et objectifs que peuvent avoir d'autres personnes.
- Offrez différentes façons pour les organisations de participer à la campagne. Selon les ressources de l'organisation, cela pourrait inclure : l'organisation collaborative d'activités, des dons financiers, un appui non financier tel que l'impression ou l'espace, l'accès à la liste de diffusion de ses membres ou de ses bénévoles.

- Partagez la propriété de la campagne. Plutôt que de demander simplement le soutien des alliées et alliés, collaborez avec vos partenaires de coalition pour élaborer et mettre en œuvre la campagne.

### Formulez un plan de campagne

La campagne nationale a deux buts :

- Rehausser le profil de l'éducation pendant les élections sur le campus et au sein de la collectivité.
- Faire sortir le vote étudiant.

Il est important de déterminer vos objectifs de campagne et de créer un plan d'action qui fera réaliser ces objectifs. Voici des exemples d'objectifs d'une campagne locale :

- Obtenir que (ajoutez le nombre) professeurs et professeurs fassent la promotion des activités pour faire sortir le vote.
- Rehausser le profil du sous-financement de l'EPS parmi les candidates et candidats.
- Sensibiliser aux enjeux de l'EPS sur le campus pendant les élections.

### EXERCISE

Reportez-vous à l'annexe B pour un exercice sur le plan d'action.

Lorsque vous choisissez des actions de campagne, il est important de ne pas oublier d'offrir aux membres et à la population étudiante diverses façons de participer, et d'intégrer des façons d'accroître graduellement cette participation à la campagne. L'échelle de participation est un outil utile pour aider à créer une campagne qui commence par des actions faciles et qui demande graduellement aux gens de prendre des mesures de plus en plus importantes.

### EXEMPLE

Reportez-vous à l'annexe C pour un exemple d'échelle de participation.

## Mobilisez!

### Encouragez les membres à participer

Activités et sensibilisation de la semaine d'accueil aux étudiantes et étudiants :

Vous n'avez pas besoin de tout faire à partir de zéro. Les activités que votre association organise déjà et auxquelles elle participe au début de l'année scolaire sont des occasions idéales de parler aux membres de la campagne et de recruter de nouveaux bénévoles.

Visites des bureaux :

Organisez des bénévoles qui feront du démarchage sur le campus pour inscrire des partisans et partisanes de la campagne. Allez d'un bureau à l'autre pour distribuer du matériel, pour faire connaître les messages et objectifs clés de la campagne, et pour parler aux membres de la façon de participer. Par exemple, des membres peuvent utiliser le matériel de *Sortons voter* sur le campus, se joindre à l'organisation d'activités ou y assister, convenir de sensibiliser les candidates et candidats, ou suivre l'association dans les médias sociaux, partager une histoire sur ce que signifierait pour eux un partenaire fédéral plus solide pour l'EPS.

Quelques conseils pour les visites des bureaux :

- Ne sentez pas devoir vous presser. Les visites des bureaux fournissent souvent l'occasion de connaître les enjeux qui touchent vos membres. N'oubliez pas que la création d'une relation accomplit beaucoup plus qu'un argumentaire de vente.
- Rehaussez la visibilité de la campagne en demandant aux membres de poser une affiche sur la porte de leur bureau.
- Apportez un carnet. Après chaque visite, inscrivez quelques notes sur votre conversation, particulièrement sur tout ce qui requiert un suivi.

Bulletin :

Utilisez le bulletin et le site Web de votre association pour renseigner les membres sur les élections et sur les enjeux clés de la campagne et pour partager de l'information sur la façon dont les membres peuvent prendre part aux élections et d'inciter leurs étudiantes et étudiants à y participer.



Si vous envoyez des mises à jour à intervalles réguliers par courriel ou dans un bulletin hebdomadaire, faites des élections et de la campagne électorale un enjeu permanent.

Engagement en ligne :

- Encouragez vos membres à participer à la campagne de l'ACPPU en ligne.
- Demandez à vos membres de [signer l'engagement](#), de [répondre au sondage](#) sur leurs priorités électorales, et de [partager de quelle façon le sous-financement de nos universités et de nos collèges de la part du gouvernement les a touchés](#).

### Incitez la population étudiante à participer

Présentations en classe :

Demandez à vos membres de parler à la population étudiante de la campagne ou du pouvoir du vote.

#### EXEMPLE

Un diaporama PowerPoint ([www.ourfuture.caut.ca](http://www.ourfuture.caut.ca)) que le personnel de l'université peut utiliser pour renseigner ses étudiantes et étudiants sur la campagne et sur la façon de s'inscrire pour voter.

Installez des tables d'information :

Installez une table d'information pour votre matériel de campagne dans un endroit très passant pour engager une conversation avec la population étudiante.

Quelques conseils pour l'installation d'une table d'information :

- Ne vous attendez pas à ce que les gens s'arrêtent à la table d'eux-mêmes. Tenez-vous toujours devant la table et tentez d'engager la conversation avec les gens à leur approche.
- Ayez sous la main du matériel d'information prêt à distribuer aux gens qui sont trop occupés pour s'arrêter.
- Prévoyez des moyens pour les partisans et partisanes de participer à la campagne à la table d'information :
  - Recueillez un engagement

Fournissez des tableaux blancs aux gens pour qu'ils puissent partager la raison pour laquelle ils votent.

Prenez une photo de ces personnes avec leur pancarte et partagez-la dans les comptes de médias sociaux de l'association.

Installez un poste d'inscription au vote avec des iPad ou avec des ordinateurs portatifs ouverts au site Web d'Élections Canada ou imprimez des formulaires d'inscription que pourront remplir les personnes qui viennent à la table (si vous utilisez des formulaires imprimés, veuillez fournir des enveloppes-réponses affranchies).

Actions créatives :

Les étudiantes et étudiants qui se sont déjà arrêtés à une table, ont entendu une présentation en classe ou ont reçu un prospectus chercheront des moyens de participer plus activement à la campagne.

Le moment est venu de faire preuve de créativité! Tirez parti des passions et des compétences de vos bénévoles pour trouver de nouvelles façons différentes de maintenir la population étudiante engagée jusqu'au jour des élections.

Voici quelques exemples de façons créatives de maintenir la population étudiante engagée :

- Une soirée jeu-questionnaire où les étudiantes et étudiants peuvent mettre à l'épreuve leurs connaissances sur l'éducation postsecondaire et sur les politiques fédérales.
- Installez une machine à fabriquer des macarons ainsi que des fournitures (magazines, papier de bricolage, marqueurs, etc.) et laissez les étudiantes et étudiants créer leur propre macaron pour la campagne.
  - Si vous le voulez, vous pouvez commander le matériel pour la fabrication de macarons à : [peoplepowerpress.org](http://peoplepowerpress.org)

La construction d'un mur de l'endettement à l'aide de boîtes de carton pour son installation dans une aire centrale du campus. Demandez aux étudiantes et étudiants d'inscrire le montant de leur dette sur le mur et laissez le montage en place comme représentation physique du niveau d'endettement qu'ils doivent contracter pour poursuivre leurs études.



## Sensibilisez les candidates et candidats

Rencontrez-les lorsqu'ils font la sollicitation de suffrages : Il arrive souvent que les candidates, les candidats et leurs bénévoles fassent de la sollicitation sur nos campus. Cela fournit une excellente occasion de leur demander quelle est leur position quant aux enjeux de l'éducation postsecondaire. Expliquez les défis auxquels vous, vos collègues, vos étudiantes et vos étudiants faites face. Partagez les messages clés de la campagne *Pour notre avenir* et suggérez ce que devrait faire le gouvernement fédéral pour mieux soutenir les universités et les collèges.

Tentez d'obtenir une rencontre.

Envisagez de former une coalition des organisations de l'éducation dans votre circonscription, notamment le personnel enseignant de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, les syndicats des écoles publiques, les associations du personnel des universités, le personnel de soutien et la population étudiante afin de rencontrer en groupe chaque candidate ou candidat. Apportez la présentation budgétaire de l'ACPPU de 2020 pour la leur laisser.

Si vous organisez une rencontre avec une candidate ou un candidat, veuillez tenir au courant de vos plans l'agente des relations avec le gouvernement de l'ACPPU, Andrea Stuart.

**Andrea Stuart**, Politique et Relations  
Gouvernementales  
[stuart@caut.ca](mailto:stuart@caut.ca) ou 613-820-2270 (poste 166)

Centres téléphoniques :

Pendant une campagne électorale, les appels téléphoniques à une candidate ou à un candidat sont consignés par enjeu. Recrutez des membres et des alliées et alliés pour faire les appels téléphoniques aux bureaux des candidates et candidats locaux afin d'exprimer votre inquiétude concernant les enjeux de l'éducation postsecondaire – plus une candidate ou un candidat reçoit d'appels à propos de ces enjeux, plus elle ou il sera susceptible d'y voir une priorité.

Journée d'action dans Twitter :

Compilez et partagez les poignées Twitter des candidates et candidats de votre circonscription.

Fixez une date à laquelle les gens enverront des gazouillis aux candidates et candidats à propos des problèmes sur votre campus et de l'importance de faire de l'éducation postsecondaire une priorité au cours de ces élections.

Quelques conseils pour la journée d'action dans Twitter :

- Utilisez un mot-clic pour suivre et, avec un peu de chance, tracer votre action; n'oubliez pas d'inclure #pournotreavenir.
- Formulez une ébauche de gazouillis et faites-en le partage avec des partisans et partisanes, par courriel et dans les médias sociaux.
- Retransmettez par gazouillis les messages de vos partisans et partisanes et partagez-les.

Rendez-vous à un débat des candidates et candidats :

Arrivez en grand nombre. Visez la visibilité afin de pouvoir susciter l'intérêt des médias locaux. Par exemple, vous pourriez avoir des bannières ou des pancartes, ou vous pourriez porter toutes et tous la même couleur ou le même foulard.

### EXEMPLE

Reportez-vous à l'annexe D pour des exemples de questions.

Organisez un débat des candidates et candidats :

Organisez un débat des candidates et candidats sur votre campus et assurez-vous que ceux de votre circonscription abordent l'éducation postsecondaire. Veillez à ce que les médias participent aux efforts pour l'organisation d'un débat des candidates et candidats.

### ORGANISATION D'ACTIVITÉS

Reportez-vous à l'annexe E pour plus d'information sur l'organisation d'un débat des candidates et candidats.

## Faites du bruit

Posez des affiches sur les campus et au sein de la collectivité :

L'ACPPU a quatre affiches axées sur des enjeux – soit la précarité, l'équité, la recherche et l'abordabilité. Vous pouvez en commander pour les membres à l'aide du bon de commande.

Écrivez des lettres à la rédaction ou des articles d'opinion :

Les lettres à la rédaction sont un moyen simple et assez facile de souligner les enjeux qui touchent le secteur de l'éducation postsecondaire. Vous voudrez peut-être aussi soumettre un article d'opinion à vos journaux locaux à savoir pourquoi l'éducation postsecondaire est un enjeu électoral important au sein de votre collectivité. N'oubliez pas d'utiliser au maximum les médias de votre campus et de votre collectivité.

Si vous avez besoin d'aide pour écrire une lettre à la rédaction ou un article d'opinion, veuillez entrer en contact avec, Lisa Keller.

**Lisa Keller**, agente des communications  
[keller@caut.ca](mailto:keller@caut.ca) ou 613-820-2270 (poste 186)

Utilisez les médias sociaux :

Twitter, Facebook et Instagram sont des plateformes de médias sociaux bien connues. Formulez un plan lié au calendrier de la campagne afin qu'il publie à intervalles réguliers des messages sur les plateformes que vous utilisez. Les messages peuvent fournir de l'information sur les activités et les enjeux, et inclure des images pour les deux.

Utilisez le mot-clic #pournotreavenir.

Voici quelques exemples de gazouillis pour vous aider à vous lancer :

- Je suis de la @CAUT ACPPU et je demande à tous les partis fédéraux de défendre #cdnpse afin d'aborder l'iniquité et d'améliorer l'accès et l'abordabilité. Aucun Canadien ou Canadienne ne devrait être privé d'une éducation supérieure en raison de ses finances! #pournotreavenir @JustinTrudeau @AndrewScheer @theJagmeetSingh @elizabethmay
- Un membre du corps enseignant sur trois au sein de #cdnpse a un contrat de travail précaire à court terme. Le sous-financement a poussé les budgets à leur maximum. Le prochain gouvernement fédéral doit accroître l'investissement dans l'enseignement supérieur – pour la population étudiante, pour la science, pour le Canada #pourvotreavenir @parti\_libéral @QG\_PCC @NPD @CanadianGreens #canlab
- À [nom de la circonscription ou de la ville] la/le/l' [à l'université/collège] emploie X XXX membres du personnel de l'université. Que feront les différents candidats et candidates [à l'université/collège] libéral], [à l'université/collège] CPC], [à l'université/collège] NDP] et [à l'université/collège] vert] pour m'aider ainsi que pour aider mes collègues et d'autres personnes dans le secteur de #cdnpse? #polican #pourvotreavenir @CAUT\_ACPPU

Organisez une activité qui s'adresse à l'ensemble de la collectivité :

Qu'il s'agisse de l'avenir de l'éducation, du vote étudiant ou d'un enjeu comme le changement climatique, l'égalité entre les sexes ou la précarité (reportez-vous au calendrier de la campagne), l'association pourrait organiser une activité sur le campus pour la collectivité ou au sein de la collectivité pour démontrer la valeur du personnel de l'université, tant à l'échelle locale que nationale.

## ORGANISATION D'ACTIVITÉS

Reportez-vous à l'annexe F pour obtenir des conseils sur l'organisation d'une activité.

## 4 | Impliquez-vous

### Annexe A : Création de votre plan d'action de la campagne *Pour notre avenir*

Ces questions ont pour but de vous aider à structurer une séance de remue-méninges avec votre comité organisateur.

#### Buts

Quels sont les principaux buts externes de votre campagne?

Voici certains exemples de buts externes :

- La sensibilisation des membres et de la population étudiante aux enjeux de la campagne et de l'importance de voter.
- L'augmentation de la participation étudiante au vote.
- Le besoin pour chaque candidate ou candidat de faire connaître sa position sur l'éducation postsecondaire.

Quels sont les buts internes de l'association pour cette campagne? Comment cette campagne peut-elle aider à renforcer la capacité organisationnelle de l'association?

Voici certains exemples de buts internes :

- L'identification et la formation d'un groupe diversifié de bénévoles.
- Le renforcement de vos rapports avec le syndicat étudiant.
- Une visibilité accrue de l'association sur le campus.

Quels sont vos buts à court terme? Utilisez ces buts pour aider à maintenir l'élan tout au long de la campagne.

Par exemple, si votre but est d'augmenter la participation étudiante au vote, un but à court terme pourrait être de recueillir 100 cartes d'engagement à voter. Si votre but est de sensibiliser à la situation sur le campus qui pourrait être améliorée par un financement public plus considérable, le but pourrait être d'obtenir que 100 personnes assistent à une activité, ou d'augmenter de 50 % l'engagement à la période électorale dans les médias sociaux.

#### Ressources

Quelles ressources financières et non financières peuvent être consacrées à cette campagne?

Quels intérêts et compétences les personnes dans la salle contribuent-elles à la campagne? Comment les gens veulent-ils participer au travail de la campagne?

Combien de temps les membres du comité organisateur peuvent-ils consacrer à la campagne?

#### Tactiques

Quelles stratégies et actions de sensibilisation utilisez au mieux les ressources dont vous disposez pour réaliser vos buts?

## Annexe B : Calendrier pour la campagne

Envisagez de créer un calendrier pour la campagne afin de planifier les actions et activités de la campagne qui auront lieu sur votre campus au cours des sept semaines précédant le jour des élections le 21 octobre.

Quelques questions à vous poser lorsque vous créez votre calendrier :

- Avez-vous inclus toutes les activités qu'organise déjà votre association en septembre et en octobre et qui peuvent être mises à profit pour la campagne?
- Avez-vous créé un calendrier pour la campagne qui commence par des demandes peu exigeantes et qui inclut des moyens pour les gens d'entreprendre des actions toujours plus importantes?
- Y a-t-il un bureau de scrutin sur votre campus, votre calendrier pour la campagne inclut-il des actions en vue de faire sortir le vote pour le scrutin anticipé et pour le jour des élections?

Voici quelques activités et occasions d'organisation à garder en tête lorsque vous créez votre calendrier pour la campagne :

**Grève mondiale pour le climat : le 20 septembre**

Le 20 septembre, des millions de militantes et militants autour du monde sortiront de leur salle de cours, de leur lieu de travail et de leur foyer afin d'exiger la justice climatique pour toutes et tous.

Utilisez la Grève mondiale pour le climat en tant qu'occasion de sensibiliser le public à l'importance des investissements dans l'éducation postsecondaire et d'un financement accru de la recherche dans la lutte pour la justice climatique.

Voici des exemples d'activités :

- L'organisation d'un débrayage.
- L'organisation d'un groupe de chercheuses et chercheurs en climatologie sur votre campus et l'accent sur l'importance du financement de la recherche.

- La projection d'un film ou un jeu-questionnaire.
- L'installation d'une table d'information avec du matériel sur le lien entre le financement de l'éducation et la justice climatique.

Quelques chiffres à garder en tête :

- 57 % des Canadiennes et Canadiens jugent que l'éducation postsecondaire fait partie de la solution au changement climatique.
- 50 % des Canadiennes et Canadiens jugent que l'EPS doit faire partie de la solution à la transition vers une économie sans carbone.

**Semaine de l'égalité des sexes : du 23 au 27 septembre**

La Semaine de l'égalité des sexes est une semaine annuelle qui a été établie par le gouvernement fédéral en 2018 comme occasion de célébrer les progrès réalisés dans la promotion de l'égalité entre les sexes au Canada, tout en réfléchissant au travail qui reste à faire.

Utilisez la Semaine de l'égalité des sexes comme occasion de sensibiliser le public à la sous-représentation des femmes et à l'écart salarial entre les sexes en milieu universitaire, particulièrement les femmes autochtones et racialisées et les femmes en situation de handicap.

Quelques chiffres à garder en tête :

- Les professeurs racialisés et autochtones, ainsi que les professeures du niveau postsecondaire sont moins susceptibles d'avoir un emploi à plein temps tout au long de l'année (PPTA).
- Les professeures d'université à plein temps gagnent en moyenne beaucoup moins que leurs collègues de sexe masculin, soit 90 cents pour un dollar.
- L'écart salarial est le plus marqué pour les formatrices racialisées au niveau collégial qui gagnent seulement 63 cents pour un dollar et les professeures racialisées qui gagnent en moyenne 68 cents pour chaque dollar.

La Semaine d'équité en matière d'emploi : du 7 au 11 octobre

La Semaine d'équité en matière d'emploi est la campagne annuelle de l'ACPPU en vue de renforcer le soutien national pour le personnel contractuel de l'université. Cette année, l'ACPPU a décidé de faire de la Semaine d'équité en matière d'emploi un élément de la campagne *Pour notre avenir* et de la lancer au cours de la Journée mondiale pour le travail décent (JMTD), un moment annuel de mobilisation pour les syndicats et organisations syndicales du monde entier afin de demander aux gouvernements de poser des gestes concrets pour du travail décent.

Voici des exemples d'actions possibles :

- L'installation de tables d'information et des présentations en classe.
- Un forum pour mettre en valeur et célébrer les contributions du personnel contractuel de l'université en matière d'enseignement et de recherche, ainsi qu'à l'établissement.
- Une journée d'action dans Twitter pour demander aux candidates et candidats comment ils aborderaient les préoccupations du personnel contractuel de l'université.
- Un article d'opinion, dans le journal du campus ou dans le journal local, rédigé par un membre du personnel contractuel de l'université à propos de l'importance de faire de la précarité un enjeu électoral.

Surveillez l'arrivée de nouveau matériel de l'ACPPU propre à la Semaine d'équité en matière d'emploi.

Tout au long de la campagne, n'oubliez pas d'évaluer votre calendrier et de le modifier au besoin.

- Par exemple, si la participation à des activités de la campagne est faible, envisagez de prévoir plus de journées de promotion afin de faire de la sensibilisation aux enjeux avant la prochaine activité.
- Si votre base de bénévoles ne s'élargit pas, il pourrait être important de consacrer du temps aux visites des bureaux et à des activités axées sur la création de relations individuelles.

## Resource C : Échelle de participation à la campagne *Pour notre avenir*

La création d'une échelle de participation aide à vous assurer que votre plan pour la campagne inclut une variété de moyens pour les gens de participer, ainsi que des étapes conçues en vue d'élargir graduellement cette participation.

Pour chaque niveau, intégrez différentes façons pour quelqu'un de participer, ainsi que les étapes pour soutenir le perfectionnement individuel.

Dans le cadre de cette campagne, il pourrait également être utile de créer une échelle de participation pour chacun de vos auditoires. L'échelle pour vos membres pourrait être différente de celle que vous créez pour vos étudiantes et étudiants.

Ne craignez pas de réévaluer vos échelles de participation tout au long de la campagne. Si vous remarquez que les gens ne participent pas ou ne grimpent pas les échelons, soyez à l'écoute, faites preuve de souplesse et apportez des modifications.



### Direction

- Prend un rôle de direction au sein du comité organisateur.
- Recrute et assure la formation de nouveaux bénévoles.

### Appartenance

- Organise une activité pour la Semaine de l'équité d'emploi juste.

### Contribution

- Assiste à une réunion du comité organisateur.
- Se porte bénévole pour l'installation d'une table d'information.
- Rédige un article pour le bulletin de l'association sur la raison pour laquelle les élections lui sont importantes.

### Soutien

- Signe un engagement à voter.
- Partage le contenu des médias sociaux.
- Pose une affiche de la campagne sur la porte de son bureau.

### Suivi

- Assiste au débat des candidates et candidats.
- S'inscrit aux mises à jour sur la campagne.

### Observation

- Lit le numéro des élections du bulletin de l'association.
- S'arrête à la table d'information de la campagne.
- Engage une conversation avec une ou un bénévole de la campagne pendant les visites des bureaux.



## Annexe D : Exemples de questions pour le débat des candidates et candidats

Si possible, faites en sorte que ces enjeux nationaux deviennent des enjeux locaux en fournissant de l'information sur ce qui se passe sur votre campus, utilisez des données locales et racontez des histoires locales.

- Bien qu'au cours des dernières années les dépenses aient augmenté pour la recherche fondamentale dirigée par une chercheuse ou un chercheur, le soutien fédéral pour la conduite de la recherche universitaire et collégiale demeure inférieur de 40 % au niveau recommandé par le Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale pour que le Canada demeure concurrentiel. Que feriez-vous pour vous assurer que la recherche indépendante et examinée par les pairs obtient un soutien adéquat?
- Un membre sur trois du personnel de l'université travaille dans des contrats à court terme et a de la difficulté à joindre les deux bouts. Le personnel est sous-employé au sein de l'économie à la demande, et il est rémunéré seulement pour une partie du travail universitaire, et non pour le soutien de la population étudiante hors de la salle de classe, ou pour l'enseignement ou les services, comme l'examen par les pairs. Appuieriez-vous une augmentation du financement fédéral pour le renouvellement du corps professoral dans les universités et les collèges?
- Nous savons que la population étudiante diversifiée réussit mieux au sein d'une université diversifiée. Pourtant, un grand nombre d'universitaires autochtones et en quête d'équité sont sous-représentés au sein du corps professoral à plein temps, et particulièrement aux échelons supérieurs. Nous savons également que si le Canada veut atteindre son plein potentiel en matière d'excellence, il doit arborer une diversité de perspectives pour attaquer efficacement les problèmes et tirer parti au maximum des occasions qui se présentent, ainsi que pour avoir une incidence véritable. Donneriez-vous votre appui : à un financement accru pour les établissements en vue de soutenir les initiatives IDE et à l'embauche de professeures et professeurs plus diversifiés dans des postes à plein temps? au renforcement du Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi? au comblement des lacunes en matière de données?
- Les frais de scolarité moyens au premier cycle universitaire ont triplé au cours des deux dernières décennies. Les frais de scolarité pour les programmes d'études supérieures professionnelles ont augmenté encore plus rapidement. Il en résulte que la promesse d'une éducation postsecondaire est maintenant hors de la portée financière d'un grand nombre de Canadiennes et Canadiens. Si vous gagnez vos élections, quelles mesures comptez-vous prendre pour rendre l'éducation postsecondaire plus accessible?
- Le Programme canadien de prêts aux étudiants, administré par le gouvernement fédéral, est un élément important de l'affectation de fonds aux étudiantes et étudiants canadiens qui autrement n'auraient pas les moyens de payer leurs études postsecondaires. La nature de cette dette et le Programme canadien de prêts aux étudiants sont tels que, une fois que leurs prêts sont remboursés, les emprunteuses et emprunteurs auront payé beaucoup plus pour leur éducation que leurs pairs qui avaient les moyens de payer directement. Certaines provinces ont reconnu cette injustice et ce manque d'équité au sein du système et ont éliminé l'intérêt sur les prêts étudiants. Appuieriez-vous l'élimination de l'intérêt dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants?
- Comment appuieriez-vous le comblement de l'écart en matière d'éducation autochtone?



## Annexe E : Organisation d'un débat des candidates et candidats

Un débat des candidates et candidats est un moyen de vous assurer que les candidates et candidats de votre circonscription doivent aborder les problèmes auxquels font face votre campus et le secteur de l'éducation postsecondaire.

Servez-vous de ce guide pour vous aider à organiser un débat des candidates et candidats sur votre campus.

### Réservez un lieu de réunion

- Idéalement, choisissez un espace comme un auditorium sur le campus que vous croyez pouvoir remplir.
- Utilisez une liste de contrôle de l'accessibilité afin de vous assurer que l'espace que vous réservez est accessible.
- Lorsque vous réservez l'espace, n'oubliez pas d'inclure le temps requis pour l'installation et pour le nettoyage.
- Il est important de donner aux candidates et candidats deux choix de date, et réservez provisoirement le lieu pour les deux soirées.

### Entrez en contact avec les candidates et candidats

- Désignez une coordonnatrice ou un coordinateur des candidates et candidats qui entrera en contact avec eux et servira de point de contact entre le premier appel téléphonique et le soir du débat.
- Téléphonez au bureau de chaque candidate ou candidat et demandez à parler aux directrices ou directeurs de campagne ou aux responsables de l'agenda. Demandez si la candidate ou le candidat est disponible pour participer à un débat à l'une des deux dates.
- Faites suivre cet appel d'une invitation par courriel, laquelle devrait inclure la date, l'heure, le lieu et le format du débat.
- Si la participation n'est pas confirmée dans les trois jours qui suivent, téléphonez de nouveau au bureau de la candidate ou du candidat pour confirmer sa présence.

- Si elle ou il refuse de participer ou ne donne pas suite à votre invitation, mais que vous avez déjà confirmé au moins deux candidates et candidats, procédez tout de même au débat. Certaines personnes placent des chaises vides sur l'estrade pour souligner l'absence d'une candidate ou d'un candidat. Vous pouvez également soulever cette absence dans vos relations avec les médias. Demandez à la modératrice ou au modérateur du débat de commencer par expliquer pourquoi la candidate ou le candidat est absent.

### Désignez une modératrice ou un modérateur

La modératrice ou le modérateur présente l'activité, souhaite la bienvenue aux candidates et candidats et fait les présentations, demande à l'auditoire de poser des questions, et s'assure qu'un environnement respectueux est maintenu pendant toute la durée du débat.

### Recueillez des questions pour le débat

- Faites un appel de questions dans les comptes de médias sociaux de l'association.
- Faites du remue-ménages avec votre comité organisateur pour formuler des questions.
- Utilisez des exemples de questions que fournit l'ACPPU.

### Déroulement du débat

- Mot de bienvenue et présentations
  - La modératrice ou le modérateur souhaite la bienvenue à l'auditoire et aux candidates et candidats, et fournit un survol du format pour le débat.
- Présentation des candidates et candidats
  - Les candidates et candidats reçoivent un temps fixe (deux à trois minutes) pour se présenter et présenter leur programme électoral.
- Questions soumises
  - La modératrice ou le modérateur posera aux candidates et candidats des questions présélectionnées et chaque candidate ou candidat

se voit accorder un temps fixe (une à deux minutes) pour y répondre.

- Questions de l'auditoire
  - La modératrice ou le modérateur pose aux candidates et candidats des questions de l'auditoire et chaque candidate ou candidat se voit accorder un temps fixe (une à deux minutes) pour y répondre.
- Programmes électoraux des candidates et candidats.
  - Finalement, chaque candidate et candidat aura l'occasion de partager d'autres enjeux qui lui sont importants (deux à trois minutes).
- Campagne et carte d'information de l'électeur
  - La modératrice ou le modérateur remercie les candidates et candidats pour leur participation au débat et fait une courte présentation sur la campagne et sur la façon de voter.

### Autres rôles des bénévoles à l'activité

- Une chronométreuse ou un chronométreur enregistre la durée de la conversation des candidates et candidats et les avertit lorsqu'ils n'ont plus beaucoup de temps.
- Des bénévoles devraient être assignés à une table d'inscription des électrices et électeurs. À cette table, il pourrait y avoir des iPad ou des ordinateurs portatifs ouverts au site Web d'Élections Canada ou des formulaires d'inscription imprimés que les membres de l'auditoire pourront remplir. Si vous utilisez des formulaires imprimés, il est recommandé de fournir aussi des enveloppes-réponses affranchies.
- Des bénévoles devraient se voir confier l'installation et le nettoyage.

### Matériel

- Des insignes nominatifs pour la modératrice ou le modérateur, ainsi que pour les candidates et candidats.
- Une fiche d'inscription à la campagne afin d'obtenir les coordonnées des membres de l'auditoire.
- Chaises ou podiums pour la modératrice ou le modérateur, ainsi que pour les candidates et candidats.
- Une table pour le matériel de campagne et pour l'inscription des électrices et électeurs.
- Une carte jaune qui signifie qu'il reste 30 secondes et une carte rouge qui signifie que le temps est écoulé.

### Suivi

- Envoyez une note de remerciement à chaque candidate ou candidat, pour sa participation au débat.
- Envoyez une note de remerciement à chaque bénévole qui a aidé à l'organisation et au déroulement de l'activité.
- Affichez des photos de l'activité dans les médias sociaux de l'association.
- Envoyez aux membres une mise à jour sur l'activité, ainsi que les réponses des candidates et candidats.

## Annexe F : Conseils pour l'organisation d'une activité

Voici certaines mesures à prendre :

### 1. Recherchez des co-commanditaires

Plus nombreux seront les groupes qui participent à la planification de l'activité, plus nombreux seront vos bénévoles, et plus il sera possible d'obtenir une plus grande participation à l'activité.

### 2. Choisissez une date et une heure

Pour assurer une bonne participation, il est préférable d'organiser l'activité un soir de semaine ou un samedi après-midi. Choisissez trois dates possibles afin de donner un choix aux conférencières et conférenciers. Il leur sera ainsi plus difficile de refuser votre invitation.

### 3. Décidez d'un format et d'un ordre du jour

Avant d'entrer en contact avec les conférencières et conférenciers, décidez du format et de l'ordre du jour pour l'activité. Ce pourrait être une discussion avec un groupe de spécialistes, un débat, une foire aux questions modérée suivie de questions de l'auditoire.

### 4. Prenez contact avec les conférencières et conférenciers.

Entrez en contact avec les conférencières et conférenciers le plus tôt possible une fois que la date est confirmée. Donnez trois à quatre jours aux conférencières et conférenciers pour répondre et dites-leur que s'ils ne répondent pas, vous avez approché d'autres conférencières et conférenciers.

### 5. Trouvez un lieu

Le lieu idéal est facile d'accès en voiture ou en transport en commun, pour les médias et pour le public. Il devrait également être accessible en fauteuil roulant. Certains endroits possibles à envisager incluent la bibliothèque publique, l'hôtel de ville, une école publique, votre campus, un centre communautaire ou la salle de réunion d'un syndicat.

### 6. Attirez du monde à l'activité

Une fois que vous avez confirmé la date, l'heure et le lieu, envoyez un avis aux médias. Renvoyez l'avis deux ou trois jours avant l'activité. D'autres moyens de faire la promotion de votre activité seraient la distribution de prospectus, l'envoi d'avis aux membres par courriel et des annonces dans les médias du campus et de la collectivité.

### 7. Assurez le suivi

Après sa conclusion, rédigez un article sur l'activité pour un bulletin ou un courriel aux membres. Envoyez des lettres de remerciement aux conférencières et conférenciers.

## Annexe G : Bon de commande pour le matériel de la campagne électorale de 2019

nom : \_\_\_\_\_

adresse : \_\_\_\_\_

ville : \_\_\_\_\_ province : \_\_\_\_\_ code postal : \_\_\_\_\_

courriel : \_\_\_\_\_

| Des affiches                | En anglais | En français |
|-----------------------------|------------|-------------|
| Équité                      |            |             |
| Accessibilité               |            |             |
| Précarité                   |            |             |
| Financement de la recherche |            |             |

| Carte postale                                | En anglais | En français |
|----------------------------------------------|------------|-------------|
| Comment voter (pour la population étudiante) |            |             |

# **À la hauteur de la tâche : Le personnel académique et de recherche est prêt à résoudre les problèmes émergents au pays**

## **Mémoire soumis dans le cadre des consultations prébudgétaires en vue du budget de 2020**

**Août 2019**

## A la hauteur de la tâche : Le personnel académique et de recherche est prêt à résoudre les problèmes émergents au pays

### Mémoire soumis dans le cadre des consultations prébudgétaires en vue du budget de 2020

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université est heureuse de participer aux consultations en vue du budget fédéral de 2020. Nos recommandations à ce sujet sont les suivantes :

#### **Recommandation 1**

Accroître la capacité scientifique et de recherche en vue de créer de nouvelles connaissances nécessaires pour composer avec un monde en mutation rapide.

- Investir davantage dans la science et la recherche. Le financement pour la recherche fondamentale au Canada est de 40 à 45 % sous le niveau recommandé.
- Travailler de concert avec les provinces et les établissements pour traiter les problèmes sous-jacents qui contribuent au sous-emploi des scientifiques et des chercheurs dans les universités et les collèges, grâce à une majoration du financement fédéral consacré à l'éducation postsecondaire et à l'octroi d'un soutien plus important aux initiatives ciblées sur l'équité. Un tiers au moins de nos chercheurs qui travaillent aujourd'hui dans les établissements postsecondaires au Canada ne bénéficient d'aucune aide pour mener des recherches, parce qu'ils ont des contrats à temps partiel axés uniquement sur l'enseignement. En outre, la diversité dont nous avons besoin pour promouvoir la recherche ne sera assurée que par l'embauche d'une plus grande diversité de chercheurs dans des postes académiques permanents.

#### **Recommandation 2**

Corriger les inégalités d'accès à l'éducation et élargir l'admissibilité au Programme canadien de bourses aux étudiants. Tous les Canadiens ont droit à une éducation.

- Reconnaître les droits à l'éducation inhérents et issus de traités des peuples autochtones et augmenter sensiblement le soutien fédéral aux étudiants autochtones afin de combler l'écart de scolarisation.
- Élargir l'admissibilité au Programme canadien de bourses aux étudiants.
- Élaborer, de concert avec les provinces, une stratégie nationale pour accroître l'accès aux études postsecondaires.

#### **Recommandation 3**

Comblar les lacunes dans les données et améliorer l'accès aux données gouvernementales pour aider à cerner les enjeux et à mieux façonner des solutions.

- Préserver et développer la mission importante de Statistique Canada proportionnellement au budget de fonctionnement de cet organisme.
- Mettre sur pied des initiatives sur les données ouvertes dans l'ensemble du gouvernement et encourager la normalisation des données dans l'ensemble des provinces, des municipalités et des secteurs.

## Introduction

Reconnue comme étant le porte-parole national des membres du personnel académique au Canada, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) représente plus de 72 000 professeurs, bibliothécaires, chercheurs, membres du personnel général et autres universitaires en poste dans 125 établissements postsecondaires canadiens (universités, collèges et polytechniques). L'ACPPU travaille dans l'intérêt public à améliorer la qualité et l'accessibilité de l'enseignement postsecondaire au Canada. Nous défendons ardemment le droit de nos membres à des conditions de travail, des salaires et des avantages sociaux équitables qui contribuent au succès de l'enseignement et de la recherche, tout en faisant progresser l'équité et les droits de la personne au sein de notre profession.

À l'instar des autres Canadiens, les membres de l'ACPPU sont inquiets devant la menace existentielle que les changements climatiques font peser sur le monde. Il est crucial, à notre avis, qu'un solide leadership de tous les paliers de gouvernement du pays encourage l'adoption de changements significatifs dans les institutions et par des efforts individuels. Par la voie de la recherche et de l'enseignement, le secteur postsecondaire a un rôle décisif à jouer dans la prise de mesures d'adaptation aux changements climatiques et d'atténuation de leurs effets.

La majorité des Canadiens croient que les universités et les collèges contribueront à résoudre le problème des changements climatiques et 95 % des gens conviennent que les travaux de recherche réalisés dans les établissements postsecondaires aideront à résoudre les problèmes auxquels le Canada fera face dans les prochaines décennies<sup>1</sup>.



**La majorité des Canadiens croient que les universités et les collèges contribueront à résoudre le problème des changements climatiques et 95 % des gens conviennent que les travaux de recherche réalisés dans les établissements postsecondaires aideront à résoudre les problèmes auxquels le Canada fera face dans les prochaines décennies.**

## 1. Développer la science et la recherche

**Accroître le financement de la recherche**

Les Canadiens ont besoin de nouvelles connaissances et de nouvelles idées pour s'adapter à un monde en mutation rapide. La recherche fondamentale est essentielle pour comprendre le monde et faire ainsi émerger des solutions innovantes et indispensables. L'augmentation des investissements dans la science et la recherche dans toutes les disciplines doit faire partie de la solution du Canada pour lutter contre les changements climatiques.

Les récents investissements du gouvernement dans la science et la recherche ont certes été très bien accueillis, mais ils ne sont pas encore suffisants pour nous permettre de développer notre plein potentiel. Le rapport final du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale, publié en 2018, constitue un plan d'action inestimable pour assurer que le Canada est un chef de file mondial en matière de recherche. Nous demandons donc au gouvernement fédéral de revoir le rapport de l'examen du soutien fédéral aux sciences et d'atteindre les objectifs de financement recommandés.

1. D'après un sondage commandé par l'ACPPU et réalisé par Abacus Data au printemps 2019.



**Tableau 1****Financement de la recherche indépendante**

|              | Recommandation<br>du Comité<br>consultatif | Budget 2019 | Déficit de<br>financement |
|--------------|--------------------------------------------|-------------|---------------------------|
| 2018-19      | \$155                                      | \$150       | 97%                       |
| 2019-20      | \$310                                      | \$200       | 65%                       |
| 2020-21      | \$465                                      | \$250       | 54%                       |
| 2021-22      | \$485                                      | \$300       | 62%                       |
| Par la suite | \$485                                      | \$300       | 62%                       |

\$ = en millions de dollars

Le déficit de financement dans le domaine de la science et de la recherche est supérieur à celui indiqué ci-dessus du fait de la décision prise par le gouvernement de supprimer progressivement les centres nationaux d'excellence sans engagement en ce qui a trait à la réaffectation des fonds non utilisés à la recherche fondamentale.

L'ACPPU demande notamment au gouvernement :

- 1) d'augmenter le nombre de petites et moyennes subventions octroyées afin de fournir un meilleur soutien aux chercheurs en début de carrière;
- 2) d'assurer la réalisation d'importants projets de recherche en cours, y compris des réseaux de recherche sur le climat, en accordant un financement à plus long terme qui puisse assurer la pérennité des connaissances et des compétences, la maintenance des installations et des ensembles de données.

Dans le but de renforcer davantage la capacité de recherche du Canada, l'ACPPU recommande également de combler le déficit de financement des bourses d'études et de recherche. Si les engagements annoncés dans le budget de 2019 ont été bien accueillis, ils restent bien en deçà des recommandations du Comité consultatif.

**Tableau 2****Financement des bourses d'études et de recherche**

|              | Recommandation<br>du Comité<br>consultatif | Budget 2019 | Déficit de<br>financement |
|--------------|--------------------------------------------|-------------|---------------------------|
| 2019-20      | \$35                                       | \$22.8      | 35%                       |
| 2020-21      | \$70                                       | \$22.8      | 66%                       |
| 2021-22      | \$105                                      | \$22.8      | 78%                       |
| 2022-23      | \$140                                      | \$22.8      | 84%                       |
| 2023-24      | \$140                                      | \$22.8      | 84%                       |
| Par la suite | \$140                                      | \$26.5      | 81%                       |

\$ = en millions de dollars

Le Canada se classe seulement en 26<sup>e</sup> place parmi les pays de l'OCDE en ce qui concerne le taux d'obtention de diplômes d'études supérieures<sup>2</sup>. Il nous faut donc progresser dans ce classement si nous voulons maintenir la capacité scientifique et de recherche dont nous avons besoin pour faire face à l'avenir.

### Développer la capacité de recherche et remédier à la sous-représentation

Le tiers des chercheurs et des scientifiques au Canada sont des travailleurs précaires engagés dans des postes à contrat de courte durée uniquement axés sur l'enseignement. La majorité des membres du personnel académique contractuel (PAC) ne sont pas des travailleurs heureux de cumuler les emplois, mais ils veulent plutôt obtenir un poste académique permanent à temps plein qui reconnaisse leurs activités de recherche et de service en plus de leur enseignement<sup>3</sup>. La précarisation des emplois dans le milieu académique contribue à une énorme sous-utilisation de compétences. En raison de la précarité de cette main-d'œuvre croissante, il devient plus difficile de recruter et de retenir de jeunes universitaires et chercheurs alors qu'il en faudrait davantage. Le nombre total de professeurs adjoints et de professeurs de rang inférieur parmi les

2. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Niveau de formation et situation au regard de l'emploi : niveau de formation des adultes âgés de 25 à 64 ans*, données extraites le 29 juillet 2019 du site <https://stats.oecd.org/>.

3. Rapport de l'ACPPU, *De l'ombre à la lumière : les expériences du personnel académique contractuel*, septembre 2018, accessible à l'adresse.

membres du corps professoral a diminué de 18,5 % au cours de la dernière décennie à cause du manque de renouvellement des effectifs.

Cependant, les contraintes budgétaires auxquelles sont soumis les établissements d'enseignement font qu'il leur est difficile de créer plus de postes à temps plein. Le gouvernement doit faire preuve de leadership pour remédier au sous-financement chronique qui entraîne la montée de la précarité.

Par ailleurs, les Autochtones et les membres des groupes en quête d'équité sont disproportionnellement représentés parmi les travailleurs précaires dans les universités et les collèges du Canada. L'instauration d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif sur les campus mènera au renforcement de l'excellence, stimulera l'innovation, accroîtra l'impact des résultats et maximisera le taux de réussite.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral, de concert avec les provinces, élabore une stratégie nationale en matière d'éducation postsecondaire qui établit des objectifs de renouvellement de nos effectifs dédiés à la recherche et aux sciences.

Nous recommandons également que le gouvernement fédéral intensifie son soutien à des initiatives visant à éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les Autochtones et les membres des groupes en quête d'équité au sein du milieu académique.

## 2. Corriger les inégalités d'accès à l'éducation

### Rendre les études postsecondaires plus abordables

Le haut niveau de scolarisation de la population canadienne est un facteur important de la prospérité de notre économie et de notre démocratie.

Bien que la moitié des Canadiens aient fréquenté un établissement postsecondaire, la quasi-totalité des Canadiens (93 %) affirment, au moment de notre

sondage, qu'ils auraient poursuivi des études postsecondaires après l'école secondaire s'ils n'avaient pas eu à payer de frais de scolarité. Ces résultats valident l'appréciation générale de la valeur de l'éducation supérieure et confirment que l'abordabilité constitue un obstacle<sup>4</sup>.

L'escalade des frais de scolarité et l'environnement de travail en constante mutation rendent l'éducation postsecondaire inabordable pour certains et obligent des ménages à contracter des dettes accablantes. Plus de 20 % des titulaires de baccalauréats cumulent aujourd'hui à la fin de leurs études une dette de plus de 25 000 \$. Et au moment où ils l'auront remboursée, leurs études leur auront coûté sensiblement davantage que s'ils avaient pu payer sans emprunter.

Nous recommandons que le gouvernement intègre à sa stratégie nationale des mesures d'accessibilité et qu'il convertisse la majorité de ses prêts remboursables en aides financières non remboursables. Lorsque cette mesure a été prise dans la province de l'Ontario, quoique brièvement, quelque 40 % des étudiants ont déclaré avoir bénéficié de l'exemption de frais de scolarité<sup>5</sup>.

### Comblent l'écart de scolarisation chez les Autochtones

L'ACPPU a accueilli favorablement les annonces faites dans le budget de 2019 concernant les cadres de financement distincts pour les étudiants des Premières Nations, métis et inuit. Le financement est toutefois bien loin d'honorer les droits inhérents et issus de traités des peuples autochtones. L'ACPPU demande au gouvernement de continuer à concrétiser les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et de s'engager avec les gouvernements autochtones à respecter l'article 14 de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, entre autres, leur droit d'établir et de contrôler leurs propres systèmes d'éducation.

4. D'après un sondage commandé par l'ACPPU et réalisé par Abacus Data au printemps de 2019.

5. CBC News, *40% of Ontario full-time post-secondary students granted free tuition, CBC analysis shows*, Valérie Ouellet, 4 février 2019.

### 3. Comblar les lacunes dans les données et améliorer l'accès aux données gouvernementales

Les données et les activités scientifiques gouvernementales sont d'une importance cruciale pour aider les chercheurs à cerner les enjeux et à trouver des solutions. Elles sont essentielles pour faciliter la prise de décision éclairée par des données probantes.

L'ACPPU s'est réjouie du renouvellement des investissements dans la collecte, l'analyse et le partage de données à Statistique Canada, notamment le rétablissement du long formulaire du recensement et du Système d'information sur le personnel enseignant des universités et collèges. Il demeure néanmoins de profondes lacunes dans les données relatives, entre autres, à la main-d'œuvre, à la santé, à la démographie, à la population et à l'éducation. Les travaux de Statistique Canada, qui sont indispensables aujourd'hui pour l'élaboration des politiques et l'établissement d'un avenir meilleur, doivent être encouragés et financés à des niveaux supérieurs.

Le gouvernement fédéral doit affirmer un rôle de chef de file dans la normalisation de la collecte des données entre tous les niveaux des gouvernements et des institutions, y compris les universités et les collèges.

Un plus grand accès à des données comparables, dont celles du secteur des sciences du gouvernement, nous permettra de mieux comprendre, entre autres, l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leurs effets. L'ACPPU encourage le gouvernement fédéral à partager ses données et les résultats de ses activités scientifiques dans le cadre d'une approche ouverte à la science, à partir d'un dépôt central facile d'accès et d'utilisation pour les chercheurs. Il est recommandé de supprimer dans la mesure du possible les obstacles à l'accès à ces données. Les données scientifiques financées et exploitées au nom de la population canadienne et dans l'intérêt des Canadiens devraient être accessibles au grand public et à l'ensemble de la communauté scientifique.

### Conclusion

L'éducation postsecondaire change des vies et renforce notre pays. De par leurs activités d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité, les membres du personnel académique, les scientifiques et les chercheurs du Canada sont des partenaires de premier plan pour affronter l'urgence climatique et relever d'autres défis économiques et sociaux. Les Canadiens ont besoin de l'appui d'un solide partenaire fédéral et de la participation active des provinces pour bénéficier d'un écosystème de recherche durable et rendre l'éducation accessible et abordable pour tous.

# ACPPU Dossiers<sup>n</sup> éducation

## Financement lié au rendement en éducation supérieure

Marc Spooner, Université de Regina

### Introduction

En mai 2019, le gouvernement de l'Ontario a annoncé, à la surprise générale, que d'ici 2024-2025, 60 % des subventions de fonctionnement des universités provinciales seraient tributaires des résultats obtenus relativement à dix indicateurs de rendement. Cela représente un virage radical, car à l'heure actuelle, ce pourcentage est de 1,4 % pour les universités ontariennes et les universités canadiennes en général. Emboîtant le pas à son homologue ontarien, le gouvernement de l'Alberta a promis dernièrement de mesurer les résultats des programmes d'études postsecondaires sur le marché du travail afin d'établir un rapport entre les subventions provinciales et les retombées économiques pour les contribuables<sup>1</sup>.

Ce n'est pas d'hier que la question de l'utilisation, voire de l'utilisation excessive, des indicateurs de rendement dans le secteur de l'éducation supérieure préoccupe les universités canadiennes<sup>2,3</sup>. À la différence qu'aujourd'hui, à la lumière des plans rendus publics dernièrement, elles doivent composer avec de nouveaux

paramètres de rendement, qui ont remplacé le seul nombre d'inscriptions, dans l'établissement d'une proportion élevée de leur financement de fonctionnement annuel. Une nouveauté qui leur cause un souci grandissant, car elles ont en grande partie échappé jusqu'à présent aux pièges des modèles de financement liés au rendement. Cette réorientation politique aura pour effet de modifier le paysage du financement des établissements postsecondaires dans les prochaines années, puisque d'autres provinces pourraient être tentées d'imiter l'Ontario et l'Alberta.

Entendons-nous : la collecte de données sur l'ensemble du réseau postsecondaire n'est pas une mauvaise idée en soi. Cependant, quand le modèle de financement lié au rendement est autant axé sur les grands enjeux qu'il l'est à la suite des initiatives de l'Ontario et de l'Alberta, le risque est grand que cette collecte crée une distorsion entre les programmes d'études et fausse les paramètres mêmes qu'elle tente de mesurer en insistant trop sur eux et, franchement, en se transformant en une forme de jeu.

1. GRANEY, E. « UCP prepares to roll out Ford-flavoured post-secondary changes in Alberta », *Edmonton Journal*, 2019. Consulté en ligne le 2 octobre 2019 : <https://edmontonjournal.com/news/politics/ucp-prepares-to-roll-out-ford-flavoured-postsecondary-changes-in-alberta>

2. BRUNEAU, William et Donald C. SAVAGE. *Counting Out The Scholars: The Case Against Performance Indicators in Higher Education*, Lorimer, 2002.

3. GINGRAS, Yves. *Bibliometrics and Research Evaluation: Uses and Abuses*. MIT Press, 2016.

## Le plan ontarien sous la loupe

Le gouvernement de l'Ontario a décrété que, d'ici 2024, 60 % des subventions de fonctionnement totales d'une université seront liées à dix indicateurs de rendement.

Il rattache six d'entre eux aux compétences et aux résultats en matière d'emploi :

- salaires des diplômés;
- nombre et proportion de diplômés dans les programmes d'apprentissage par l'expérience;
- aptitudes et compétences;
- proportion de diplômés dans des postes à temps plein liés ou partiellement liés à leur domaine d'études;
- proportion d'élèves dans les domaines qui constituent les forces de l'université;
- taux d'obtention d'un diplôme.

Quatre indicateurs ont trait à l'impact économique et communautaire :

- financement et capacité de recherche (total et part du financement provenant des trois conseils subventionnaires);
- innovation – financement privé de la recherche;
- impact communautaire/local – proportion de la population étudiante dans la population totale d'une localité;
- mesure des retombées économiques de l'établissement d'enseignement.

Le choix des indicateurs n'est pas un acte neutre. L'assujettissement d'une partie importante du financement universitaire à un ensemble précis d'indicateurs, quel qu'il soit, a invariablement pour effet de pousser indûment les établissements à privilégier ces indicateurs et à s'aligner sur eux, alors que leur mission traditionnelle est d'instruire la population, pas seulement les travailleurs et de contribuer au développement social et économique. Ce déplacement des priorités nuit aussi à la gouvernance collégiale et à l'autonomie des établissements, vu que les universités sont des institutions démocratiques qui devraient être à l'abri de l'État et d'intérêts privés. L'examen de quelques-uns seulement des indicateurs proposés par le gouvernement ontarien est d'ailleurs révélateur. Par exemple, les universités qui choisissent l'indicateur

« *salaires des diplômés* » sont récompensées parce qu'elles priorisent des domaines hautement rémunérateurs au lieu de former des diplômés créatifs, à l'esprit critique, des citoyens actifs capables d'effectuer un travail constructif (et de mener une vie enrichissante) dans un large éventail de domaines, qui ne sont pas nécessairement tous très payants. D'où l'éternelle question : quel est le but de l'éducation supérieure?

L'indicateur « *aptitudes et compétences* » est aussi problématique. Selon toute vraisemblance, les aptitudes et les compétences seront mesurées par les tests standardisés en arithmétique, lecture et réflexion critique mis dernièrement à l'essai par le Conseil ontarien de la qualité de l'éducation (COQES) dans le cadre de son Initiative des aptitudes essentielles chez les adultes<sup>4</sup>. Si tel est le cas, cela illustre parfaitement la folie généralisée à l'endroit des tests à grands enjeux, qui ont pratiquement remplacé la pédagogie éprouvée dans de si nombreux districts d'éducation publique aux États-Unis, une expérience qui nous donne une idée de tout ce qui pourrait aller de travers si l'on appliquait les tests standardisés au niveau postsecondaire. En outre, les indicateurs mêmes sont tout à fait inadéquats. Comment quelques tests standardisés ponctuels de 45 à 90 minutes pourraient-ils saisir et comparer, avec un quelconque degré d'exactitude, les exigences des cours et des programmes — chacune étant fixée et évaluée par des professionnels et des experts en la matière? L'évaluation d'un parcours type de premier cycle étalé sur quatre ans requiert vraisemblablement de 20 à 40 « deuxièmes opinions » de divers professeurs dont les connaissances, les styles d'enseignement et les stratégies d'évaluation diffèrent. Non seulement fait-on fausse route en utilisant un ensemble donné de tests informatiques standardisés pour déterminer la valeur d'un programme, on porte aussi atteinte au professionnalisme des enseignants et à leur liberté d'enseigner et d'évaluer les étudiants comme ils le jugent approprié.

Enfin, un examen sommaire des indicateurs « *capacité de recherche* » et « *innovation* » expose le biais inhérent au fait d'établir une équation entre ces indicateurs et le financement total reçu (secteur privé et conseils subventionnaires). Aux fins de cette équation, on retient des indicateurs qui privilégient nécessairement les méthodes de recherche répondant aux objectifs établis de l'enveloppe de financement et aux formats de résultats

4. WEINGARTEN, H. P., et M. HICKS. *Pleins feux sur le test : résumé des résultats des études pilotes sur l'évaluation des compétences du COQES*. Conseil ontarien de la qualité de l'éducation, Gouvernement de l'Ontario, 2018. Consulté en ligne le

2 octobre 2019 : <http://www.heqco.ca/fr-ca/Research/ResPub/Pages/Pleins-feux-sur-le-test-résumé-des-résultats-des-études-pilotes-sur-l'évaluation-des-compétences-de-du-COQES.aspx>



traditionnels et cela, au mépris des activités savantes non traditionnelles comme les recherches communautaires, participatives et autochtones. On fait complètement abstraction des travaux d'érudition peut-être novateurs qui exigent peu de financement, voire aucun (autre qu'une possible bibliothèque bien fournie), ou dont le financement peut provenir de la communauté, d'une entité non gouvernementale ou même d'autres organismes gouvernementaux.

## Le plan albertain sous la loupe

L'Alberta a adopté une approche beaucoup plus élémentaire et a été avare de précisions à son sujet. On en connaît tout au plus les orientations et objectifs futurs, qui sont présentés dans le document récemment rendu public, *Blue Ribbon Panel on Alberta's Finances*, connu sous le nom du « rapport MacKinnon »<sup>5</sup>. Ce rapport indique clairement que le gouvernement albertain entend lier le financement des établissements d'enseignement postsecondaire à des indicateurs comme le marché du travail, la commercialisation de la recherche et de la technologie ainsi qu'à d'autres objectifs économiques. On peut y lire ceci :

[Traduction] Surtout, le Comité a constaté qu'aucune orientation générale ne semble avoir été définie pour le système d'éducation postsecondaire en Alberta. Dans l'actuelle structure de financement, il n'existe pas de lien entre l'octroi de fonds et l'atteinte de priorités ou d'objectifs particuliers de la province, comme l'adéquation entre les compétences enseignées et celles dont a besoin, et aura besoin, le marché du travail; l'expansion de la commercialisation de la recherche et de la technologie; ou la réalisation d'objectifs sociaux et économiques plus généraux. Le Comité a aussi noté les nombreux chevauchements et doubles emplois persistants parmi les établissements postsecondaires, qui ont tous leur propre conseil d'administration et semblent peu collaborer entre eux<sup>6</sup>.

Si l'Ontario donne des indices sur la nature des indicateurs qui pourraient être choisis, seul le temps nous dira quelle approche de financement lié au rendement l'Alberta adoptera.

## La liberté académique en danger

À l'évidence, le recours à des indicateurs a une incidence marquée sur la liberté académique, étant donné que le pourcentage des subventions de fonctionnement liées au rendement à l'endroit de certains indicateurs suit une courbe ascendante. Les administrateurs peuvent être tentés de fonder l'évaluation des enseignants sur ces paramètres. Dans son « Énoncé de principes sur les indicateurs de rendement », l'ACPPU déclare :

C'est au moyen d'un examen par des pairs et non pas d'indicateurs de rendement que les travaux académiques peuvent être évalués de la meilleure façon. Le fait de compter sur de tels indicateurs peut entraver l'exercice de la liberté académique, porter atteinte à la gouvernance collégiale, aux décisions liées à l'embauche, à la titularisation et aux promotions et compromettre la rémunération, les conditions de travail et les mesures disciplinaires.

Mesurer les résultats de recherche en mettant exclusivement ou excessivement l'accent sur les indicateurs de rendement fait abstraction de la diversité et de la totalité des activités savantes. Les indicateurs de rendement peuvent désavantager particulièrement les chercheurs autochtones, les membres des groupes en quête d'équité, les universitaires qui publient leurs travaux de recherche et qui diffusent des connaissances dans d'autres langues que l'anglais, ceux et celles qui suivent un cheminement de carrière non traditionnel, de même que ceux et celles qui réalisent des travaux de recherche non conventionnels et (ou) qui s'appuient sur des méthodes de recherche non traditionnelles<sup>7</sup>.

Il est inévitable que les indicateurs de rendement déterminent les contenus de recherche et d'enseignement quand, d'une façon ou d'une autre, ils servent de critères dans l'évaluation des universités, des unités, des programmes ainsi que de chaque professeur et chercheur. À mesure que ces cadres d'évaluation sont implantés, les auditeurs publics, les organismes d'évaluation de la qualité ou même les administrations centrales d'université demandent de plus en plus de données pour pouvoir juger les résultats d'un employé,

5. MACKINNON, J. *Report and recommendations: Blue Ribbon Panel on Alberta's Finances*. Government of Alberta, 2019. Consulté en ligne le 2 octobre 2019 : <https://open.alberta.ca/publications/report-and-recommendations-blue-ribbon-panel-on-alberta-s-finances>

6. MACKINNON, J. *Report and recommendations: Blue Ribbon Panel on Alberta's Finances*. Government of Alberta, 2019, p.42. Consulté en ligne le 2 octobre 2019 :

<https://open.alberta.ca/publications/report-and-recommendations-blue-ribbon-panel-on-alberta-s-finances>

7. ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ. *Énoncé de principes sur les indicateurs de rendement*, 2018. Consulté en ligne le 2 octobre 2019 : <https://www.caut.ca/fr/content/indicateurs-de-rendement>

d'un département, d'une faculté, d'un établissement. Il arrive trop souvent que ces évaluations soient faites par des gestionnaires sans compétence dans la discipline, pourtant indispensable pour faire des évaluations éclairées. Dans un tel contexte, le travail académique est réduit à une valeur comptable, déterminée par des statistiques, des mesures incitatives ou dissuasives, et une analyse comparative concurrentielle<sup>8</sup>. Chaque fois que la qualité d'une recherche ou de l'enseignement, traditionnellement examinée en collégialité, est mesurée en fonction de critères établis par des gestionnaires et le gouvernement et basés sur des paramètres numériques limités qui sont de piètres et de fausses représentations de la recherche ou de l'enseignement en question, il s'agit d'une mauvaise utilisation de l'évaluation quantitative.

### Comment en sommes-nous arrivés là?

Le modèle de financement lié au rendement a été mis à l'essai dans de nombreux endroits ces dernières années. Depuis 2010, plus d'une douzaine de pays ou de districts ont instauré des *dispositifs nationaux de financement de la recherche lié au rendement*, dont : l'Australie, la Belgique (flamande), le Danemark, la Finlande, Hong Kong, l'Italie, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, la Pologne, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni, où le dispositif a été également étendu à l'enseignement<sup>9,10</sup>.

Là où cette culture de l'audit s'est répandue à l'échelle nationale, l'expérience jette un éclairage révélateur sur le (dys)fonctionnement de tels dispositifs ou nous envoie un avertissement à distance. Le Royaume-Uni possède l'un des dispositifs les plus établis, le *Research Excellence Framework* (REF). Robert Bowman, directeur du Centre for Nanostructured Media à l'Université Queen's de Belfast, estime « le coût réel de l'administration du REF à plus d'un milliard de livres »<sup>11</sup>. Sayer explique les effets profonds du REF comme suit :

[Traduction] La nécessité d'obtenir des résultats maximums dans le REF encadre de plus en plus la conduite de la recherche, en influençant les choix quant au sujet de la recherche, à son financement et

à sa publication. Cette situation oriente aussi les décisions d'embauche et de promotion du personnel académique, car l'évaluation des candidats au regard du REF prime souvent toute autre considération. L'évaluation périodique « légère » du début de 1986 a donné naissance à des bureaucraties internes qui surveillent continuellement les recherches des universitaires et tentent de plus en plus de gérer les projets de recherche individuels. Aujourd'hui, le REF est tellement intégré à la vie des universités du Royaume-Uni que bon nombre d'universitaires auraient probablement de la difficulté à imaginer leur univers sans lui<sup>12</sup>.

De même, dans son étude empirique pluriannuelle comportant plus de 500 entrevues avec des membres du personnel académique de trois universités dans trois pays (Université d'Auckland, Nouvelle-Zélande; Université de Birmingham, Royaume-Uni; Université de Melbourne, Australie), Lewis a constaté que le REF :

[Traduction] [...] poussait les gestionnaires à presser les chercheurs à orienter leurs travaux vers des domaines stratégiques qui les intéresseraient peut-être moins [...] [et] les membres du personnel académique à « atteindre les cibles » importantes dans leurs évaluations du rendement. [...] Aujourd'hui, les directeurs de recherche et les chefs de département suivent systématiquement le travail des membres du personnel académique, leur indiquent les choses jugées dignes d'intérêt et les encouragent à se concentrer sur les activités auxquelles ces dispositifs accordent une valeur<sup>13</sup>.

Les mécanismes d'évaluation créent des distorsions selon leur mode de fonctionnement dans la réalité. Dans leur étude sur l'impact de ces mécanismes en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et au Danemark, Wright et ses collaborateurs ont montré comment ils peuvent être coercitifs et engendrer des distorsions. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, le mandat du cadre de recherche lié au rendement sous-évalue clairement les projets de

8. SHORE, C. et S. WRIGHT. « Audit culture revisited: Rankings, ratings, and the reassembling of society ». *Current Anthropology*, vol. 56, no 3, 2015.

9. HICKS, D. « Performance-based university research funding systems ». *Research Policy*, vol. 41, no 2, 2012.

10. WRIGHT, S., B. CURTIS, L. LUCAS et S. ROBERTSON. « Research assessment systems and their impacts on academic work in New Zealand, the UK and Denmark - Summative Working Paper for URGE Work Package 5 », *Working Papers on University Reform*, Department of Education, Aarhus University, 2014.

11. JUMP, P. « REF 2014: impact element cost £55 million », *Times Higher Education World University Rankings*, 2015. Consulté en ligne le 2 octobre 2019:

<https://www.timeshighereducation.com/news/ref-2014-impact-element-cost-55-million/2019439.article#survey-answer>

12. SAYER, Derek. *Rank Hypocrisies: The Insult of the REF*, Sage, 2015, p.5.

13. LEWIS, Jenny M. *Academic Governance: Disciplines and Policy*, Routledge, 2013, p. 13.



recherche menés au pays et les universitaires formés au pays et, à l'inverse, valorise les travaux menés à l'étranger et les universitaires formés à l'étranger. En raison de son orientation vers l'étranger, le cadre néo-zélandais a désavantagé la recherche communautaire et autochtone ainsi que les chercheurs autochtones et, à l'inverse, avantagé les universitaires détenteurs d'un doctorat d'un pays étranger qui sont surtout des hommes de race blanche. Parallèlement, les professeures sont déconsidérées alors qu'elles assument le gros des soins aux enfants et qu'elles ont généralement reçu une formation au pays. Par ailleurs, les auteurs ont constaté que les modèles du Danemark et du Royaume-Uni avaient un penchant pour la quantité plutôt que pour la qualité – et pour des projets de recherche traditionnels, moins risqués, plutôt que pour des travaux marginaux, moins susceptibles d'être publiés dans les revues de prestige. Les champs de recherche nouveaux, dont les résultats seront publiés plus tardivement, sont aussi mis de côté<sup>14,15</sup>. De même, Lewis a fait état d'une augmentation considérable de la quantité (et non de la qualité) d'articles publiés à la suite de l'introduction d'un dispositif de financement lié au rendement en Australie<sup>16</sup>.

Lewis a aussi détecté des différences prononcées dans la longueur type d'un article de revue et le délai de réponse habituel selon que l'universitaire est versé en sciences, en sciences sociales ou en sciences humaines. La chercheuse a constaté qu'en raison de leurs articles et de leurs délais de réponse relativement plus courts, les universitaires en sciences pouvaient s'attendre à publier de cinq à dix articles par an, contre de deux à quatre pour les universitaires en sciences sociales et contre un seulement pour ceux en sciences humaines (qui cumulent aussi souvent la rédaction d'un livre). Le nombre de mots (par exemple, aussi peu que 2 000 mots en biochimie et autant que 12 000 en histoire) et les délais de réponse variaient considérablement d'une discipline à l'autre<sup>17</sup>.

À l'évidence, des indicateurs de productivité uniques favorisent des universités, programmes, champs d'étude, méthodes de recherche et disciplines. Dans son étude, B. R. Martin a conclu qu'au fil du temps, les dispositifs d'évaluation et les indicateurs de rendement tendaient à orienter la recherche vers des filières « sûres », complémentaires, unidisciplinaires et loin des filières de longue haleine, risquées, plus hétérodoxes et interdisciplinaires<sup>18</sup>. À contrario, au Royaume-Uni, où l'indicateur « impact » a été ajouté dans le dernier REF, Torrance juge que cet ajout a eu pour effet d'abaisser la valeur des résultats scientifiques plates-mais-dignes-d'intérêt (doubles, résultats négatifs, pas « de pointe »), des livres et des chapitres de livres, tout en mettant de l'avant les universités plus vieilles, fortement axées sur la recherche traditionnelle<sup>19</sup>.

Quel que soit leur mode de fonctionnement, les modèles de financement lié au rendement rétrécissent le champ des activités savantes, de ce qu'il est possible de faire, dans l'enseignement et dans la recherche. Ils constituent en fait des mécanismes de contournement à l'avantage du bailleur de fonds ou de l'université, en ce sens qu'ils lui permettent de se soustraire efficacement au principe de la liberté académique sans affrontement direct, seulement en nous rassemblant banalement sur des courroies de production par le biais d'entonnoirs quantitatifs. En clair : même si les administrateurs ou les organismes publics n'interviennent pas directement pour limiter de manière excessive la liberté académique, ces modèles ont tout au plus peu de temps (ou de fonds) à consacrer à d'autres formes de travaux d'érudition qui ne sont pas pris en compte. La liberté académique est limitée au degré auquel l'arbitre des normes du travail académique n'est pas la communauté académique de l'établissement, dans la discipline de l'universitaire<sup>20</sup>.

Bref, nous nous concentrons sur ce qui compte et ce qui est récompensé, plutôt que sur ce qui importe.

14. WRIGHT, S., B. CURTIS, L. LUCAS et S. ROBERTSON. « Research assessment systems and their impacts on academic work in New Zealand, the UK and Denmark - Summative Working Paper for URGE Work Package 5 », *Working Papers on University Reform*, Department of Education, Aarhus University, 2014.

15. MARTIN, B. R. « What's happening to our universities? », *Prometheus*, vol. 34, no 1, Routledge, 2016.

16. LEWIS, Jenny M. *Academic Governance: Disciplines and Policy*, Routledge, 2013, p. 12.

17. *Ibid.*

18. MARTIN, B. R. « What's happening to our universities? », *Prometheus*, vol. 34, no 1, Routledge, 2016, p. 18.

19. TORRANCE, H. « The Research Excellence Framework (REF) in the United Kingdom: Processes, Consequences and Incentives to Engage », *Qualitative Inquiry*, 2019.

20. TURK, James L. *Academic Freedom in Conflict: The Struggle Over Free Speech Rights in the University*, Lorimer, 2014, p. 15.

## Que peut-on faire?

Il n'y a rien de fortuit dans la réapparition au Canada des dispositifs de financement lié au rendement dans un contexte où les universités doivent de plus en plus rivaliser pour obtenir une part d'une tarte qui s'amenuise. L'ensemble du secteur de l'éducation supérieure doit reconnaître que ces modèles de financement minent la solidarité entre les universités en créant des gagnantes et des perdantes et en les incitant à se flageller lorsqu'elles n'ont pas été à la hauteur de paramètres inadéquats et trompeurs dans un scénario classique « *diviser pour régner avec la carotte et le bâton* » et, dans le cas de l'Ontario, en utilisant un bâton bien plus gros que la carotte.

Comble de l'ironie, la proportion du financement public est en recul constant dans toutes les provinces depuis des années, le manque à recevoir étant comblé par les frais de scolarité. Pourtant, les mêmes gouvernements tentent d'exercer plus de contrôle sur les campus et les activités savantes qui s'y déroulent. Autrement dit, d'un côté, les gouvernements assument une fraction toujours plus petite des coûts et de l'autre, ils cherchent à contrôler et à régir de plus en plus ce qui se passe sur les campus canadiens.

Il convient de garder à l'esprit qu'une résistance efficace passe souvent par une action collective et non par les réflexes individuels conditionnés. Pour contester les structures de gestion descendante efficacement et en toute sécurité – à l'abri des sanctions individuelles possibles – les universités doivent agir collectivement.

En tentant d'inclure des protections pour les principes fondamentaux comme la liberté académique et la gouvernance collégiale dans les conventions collectives exécutoires, les associations de personnel académique sont de plus en plus les championnes des aspirations du milieu<sup>21</sup>. Alors que nous canalisons notre force collective dans la défense de ces idéaux essentiels, elles doivent se montrer fermes.

Dans la mesure du possible, les associations de personnel académique devraient collaborer avec les dirigeants et les conseils d'administration des universités afin que ce soit tout le secteur qui, collectivement, résiste et souligne les dangers associés aux modèles de financement lié au rendement comme celui que l'Ontario a annoncé dernièrement et celui qu'envisage l'Alberta.

L'heure est venue d'appliquer les leçons tirées ailleurs dans le monde de l'échec de dispositifs coûteux de financement lié au rendement, afin d'exposer leurs effets coercitifs et nuisibles. Les concepts clés de la « qualité », de la « responsabilisation », du « rendement » et du « professionnalisme » doivent continuer d'être soumis à un examen collégial au niveau de la discipline, de l'établissement et du milieu universitaire.

Si l'objectif est réellement d'améliorer les choses, pourquoi ne pas déployer des efforts pour recueillir les myriades de données manquantes sur l'éducation postsecondaire au Canada, sur des aspects aussi variés que la diversité du personnel et des étudiants, la rétention des étudiants entre la première et la deuxième année, la proportion des dépenses engagées pour les services aux étudiants et la demande à cet effet, le nombre de professeurs qui ne sont pas rémunérés pour faire de la recherche ou le nombre et le pourcentage d'étudiants provenant de groupes traditionnellement sous-représentés, d'étudiants de première génération et d'étudiants handicapés?

## Conclusion

Pour affronter efficacement les forces qui menacent le milieu académique, nous devons, ensemble, redynamiser notre engagement avec le mouvement syndical et avec notre propre représentation locale et nationale. Nous devrions aussi amorcer un dialogue avec les travailleurs sur le campus qui sont traditionnellement sous-représentés et renforcer notre solidarité avec eux. Gill nous rappelle judicieusement, et à juste titre, la nécessité de beaucoup mieux connaître la précarité – de reconnaître les formes multiples de l'insécurité, de la précarisation et de l'exclusion au sein de la communauté académique<sup>22</sup>.

Les paramètres traditionnels du financement global prévisible comme les inscriptions (y compris les pondérations), l'effectif professoral, la grandeur de l'établissement, etc. doivent continuer d'entrer dans la principale formule de financement pour que les universités puissent être encore en mesure de proposer une offre éducative de qualité constante et de planifier l'avenir.

21. FINDLAY, L. « Dr. Len Findlay at the University of Regina Jan 23, 2019 », *Overreaching and Undermining: Academic Managerialism Unbound*, University of Regina, 2019 [Vidéo]. Consulté en ligne le 2 octobre sur la chaîne You Tube de Marc Spooner : [https://youtu.be/W\\_mKuiFmxM0](https://youtu.be/W_mKuiFmxM0)

22. GILL, R. « Beyond individualism: the psychosocial life of the neoliberal university, A Critical Guide to Higher Education & the Politics of Evidence: Resisting Colonialism, Neoliberalism, & Audit Culture », Ed. Marc Spooner, University of Regina Press, 2017, p. 209-210.

## Lectures complémentaires

- LAPSEY, I. « New Public Management: The Cruellest Invention of the Human Spirit? ». *Abacus*, vol 45, n° 1, The University of Sydney, 2009.
- LORENZ, C. « If You're So Smart, Why Are You under Surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management », *Critical Inquiry*, vol. 38, n° 3, the University of Chicago Press, 2012.
- SCHWANDT, Thomas A. *The SAGE dictionary of qualitative inquiry* (4<sup>e</sup> édition), Sage, 2015.
- WARD, Steven C. *Neoliberalism and the Global Restructuring of Knowledge and Education*, Routledge, 2012.

## Biographie

Marc Spooner enseigne à la Faculté de l'éducation de l'Université de Regina. Il s'intéresse à l'impact de la transformation des universités en entreprises privées, du néolibéralisme, de la nouvelle gestion publique, de la culture de l'audit ainsi que d'autres technologies de gouvernance sur les universitaires, les activités savantes et l'éducation supérieure. Il est le codirecteur de l'ouvrage collaboratif *Dissident Knowledge in Higher Education* (University of Regina Press) publié en 2018 et peut être joint sur Twitter à @drmarcspooner.

## Semaine de l'équité en matière d'emploi 2019

La Semaine de l'équité en matière d'emploi (SEME) a eu lieu du 7 au 11 octobre. La SEME a été devancée plus tôt en octobre afin de l'intégrer à la campagne électorale fédérale **Pour notre avenir** et de sensibiliser le public par rapport aux problèmes causés par le travail précaire en éducation postsecondaire.

Plus de 20 associations du personnel académique ont participé à la SEME dans le cadre de 40 événements à l'échelle du pays.

### Ces activités comprenaient, entre autres :

- Une lettre à la rectrice ou au recteur de l'établissement d'enseignement;
- Un bulletin sur les problèmes du personnel académique contractuel (PAC);
- Des tables d'information;
- Des ateliers et des symposiums de perfectionnement professionnel pour les chargés de cours;
- Une séance d'information et la distribution de prospectus sur les problèmes du PAC en collaboration avec les associations étudiantes;
- Des activités sociales et la promotion des contributions des professeures et professeurs contractuels;
- Des panels axés sur les problèmes du PAC;
- Une lettre à la tribune des lecteurs.

### Afin de s'aligner sur la campagne **Pour notre avenir**, l'ACPPU a créé :

- Une nouvelle affiche *Justice pour tous*;
- Un nouveau t-shirt portant le slogan *Justice pour le personnel académique contractuel*;
- Un prospectus pour les étudiantes et étudiants sur la façon de voter;
- Des messages à partager sur les médias sociaux.





En plus du nouveau matériel, les macarons, les affiches et les messages à partager sur les médias sociaux des années précédentes étaient également disponibles. Le matériel a été livré à une vingtaine d'associations.

Pour 2020, la Semaine de l'équité en matière d'emploi se tiendra à nouveau durant la troisième semaine d'octobre. L'ACPPU continuera d'appuyer les activités de la SEME et de travailler avec les associations afin de faire progresser les tactiques et les types d'activités organisées dans le cadre de cette semaine. L'ACPPU travaillera également à la création d'un outil sur la façon d'utiliser la SEME pour encourager la création de coalitions entre les campus.





17 MAI 2019 [Article de l'ACPPU](#)

## L'ACPPU dénonce le rapport du CPPC sur le droit d'auteur

(Ottawa – Le 17 mai 2019) L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) se dit alarmée par les recommandations du rapport sur le droit d'auteur au Canada que le Comité permanent du patrimoine canadien (CPPC) a publié cette semaine.

Le rapport, produit par un comité qui avait le mandat de peser les intérêts d'une vaste gamme d'intervenants – dont les créateurs, le public, les éducateurs et les étudiants, est néanmoins centré uniquement sur ceux des grandes maisons d'édition et de leurs groupes de pression.

« Dans ce rapport, les intérêts financiers des éditeurs passent avant les droits des étudiants et des enseignants », souligne le directeur général de l'ACPPU, David Robinson.

Le rapport renferme de nombreuses recommandations controversées et inquiétantes : annuler les droits d'utilisation équitable, prolonger la durée du droit d'auteur et hausser les dommages-intérêts en cas de violation (même de violation accidentelle et mineure commise à des fins non commerciales). En revanche, il établit plusieurs redevances et droits nouveaux pour les éditeurs.

« Ce n'est pas en restreignant les droits de l'utilisateur que l'on soutiendra véritablement les créateurs canadiens indépendants et une telle mesure aurait un effet négatif important sur les communications savantes et le partage des connaissances », ajoute David Robinson.

Celui-ci souligne que le rapport témoigne d'une grande incompréhension de l'évolution juridique du principe de l'utilisation équitable – dont l'existence et les paramètres ont été confirmés par la Cour suprême du Canada – et fait fi de la réalité vécue dans les écoles, universités et collèges à travers le Canada.

« Les paiements faits par les étudiants et les écoles aux éditeurs sont inéquitables et insoutenables. Le principe de l'utilisation équitable est une exception nécessaire au partage approprié de documents à des fins éducatives, et pourtant, il est lui aussi attaqué, conclut M. Robinson. Il est faux d'affirmer qu'il est à l'origine d'une baisse des profits des maisons d'édition ou de la bataille quotidienne que livrent certains créateurs pour gagner décemment leur vie, et cela peut être démontré. Les recommandations devraient être rejetées et une approche du droit d'auteur plus équilibrée et juste devrait être adoptée. »

**Contact pour les médias :** Lisa Keller, agente des communications, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 613-726-5186 (bureau); 613-222-3530 (cellulaire)

6 JUIN 2019 [Article de l'ACPPU](#)

## L'ACPPU accueille favorablement le rapport sur l'approche équilibrée et progressive du droit d'auteur

(Ottawa – 6 juin 2019) L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) salue le rapport d'examen sur la *Loi sur le droit d'auteur* qui a été déposé mardi par le Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie (INDU). Le rapport, qui est le fruit d'une étude exhaustive et réfléchie menée pendant des mois, comporte 36 recommandations – notamment l'élargissement de l'utilisation équitable – et représente une appréciation équilibrée et prospective.

« Les membres de l'ACPPU – professeurs, bibliothécaires, chercheurs et autres membres du personnel académique en poste dans les universités et les collèges – comprennent à la fois des utilisateurs et des créateurs de contenu qui sont conscients de l'importance de trouver une approche équitable, soutient le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Malgré les compromis que contient le rapport, nous sommes certains qu'il tient compte de la vaste gamme d'intervenants qui ont été sollicités et entendus, dont l'ACPPU. Ce qui fait de ce rapport un bon point de départ pour la réforme future du droit d'auteur au Canada. »

Plusieurs recommandations clés vont dans le sens de celles que l'ACPPU a mises de l'avant lors de sa comparution devant le comité :

- le maintien de l'utilisation équitable à des fins éducatives et l'élargissement des fins admissibles (« notamment » une liste illustrative des fins admissibles plutôt qu'une liste exhaustive comme celle prévue à l'heure actuelle);
- l'opposition à la prolongation de la durée du droit d'auteur; bien qu'une concession en ce sens ait été accordée dans le cadre des récentes négociations de l'ALÉNA, la durée ne devrait être prolongée que si les titulaires de droits les enregistrent;
- la reconnaissance du caractère problématique de l'intersection de la législation du droit d'auteur et des connaissances autochtones et la reconnaissance de la nécessité impérieuse d'une réforme pour prendre en compte les droits des Autochtones;
- l'allègement des restrictions relatives aux verrous numériques pour les fins visées par l'exception telles que la recherche, l'utilisation équitable;
- l'imposition de restrictions au droit d'auteur de la Couronne.

« L'utilisation équitable est un droit légal confirmé par des arrêts de la Cour suprême du Canada et le rapport reconnaît que le déclin des licences collectives dans le secteur de l'éducation est possiblement davantage associé à l'évolution des technologies qu'à l'utilisation équitable, ajoute David Robinson. Il est révélateur que des décennies de jurisprudence aient contribué à définir l'utilisation équitable de façon à apporter à la fois certitude et souplesse. Aussi l'ACPPU demande-t-elle le gouvernement à demeurer attentif à ces considérations au fur et à mesure qu'il avancera dans la réforme de la *Loi*. »

**Contact pour les médias :** Lisa Keller, agente des communications, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 613-726-5186 (bureau); 613-222-3530 (cellulaire)



31 juillet 2019 [Article de l'ACPPU](#)

## **L'ACPPU se réjouit de la conclusion du règlement sur les cibles en matière d'équité fixées par le Programme des chaires de recherche du Canada**

(Ottawa – 31 juillet 2019) L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) applaudit l'annonce d'aujourd'hui selon laquelle un accord a été conclu en vue de renforcer les cibles en matière d'équité, la transparence et le cadre de responsabilisation du Programme des chaires de recherche du Canada ([CRC](#)).

Le règlement intervenu aujourd'hui vient se greffer à de récents changements apportés par le gouvernement afin de promouvoir davantage l'équité, la diversité et l'inclusion dans le programme des CRC et il couronne les efforts entrepris en 2003 par huit professeures qui, avec le soutien de l'ACPPU, ont déposé auprès de la Commission canadienne des droits de la personne une plainte dénonçant le fait que le programme ne reflétait pas la diversité des chercheurs et chercheuses universitaires du Canada.

« Le milieu de la recherche canadien a une dette énorme envers les huit femmes qui se sont manifestées il y a 15 ans pour contester la partialité systémique du programme des CRC et qui se sont acharnées à demander qu'on leur rende des comptes, rappelle le directeur général de l'ACPPU, David Robinson. Ces quatre dernières années, le gouvernement a mis de l'avant plusieurs initiatives destinées à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans les secteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur et le règlement annoncé aujourd'hui contribuera à faire progresser ces travaux. »

La nouvelle entente établit, dans le programme des CRC, un cadre d'action qui devra permettre, d'ici dix ans, de refléter la diversité de la population canadienne, de fixer à l'intention des institutions des objectifs de représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes ayant une limitation fonctionnelle et des Autochtones. De plus, la sous-représentation des membres de la communauté LGBTQ+ sera analysée pour la première fois.

« Il s'agit d'un avancement significatif afin de s'assurer que le domaine de la recherche au Canada reflète la riche diversité du Canada et qu'elle tire profit des talents et des perspectives des personnes qui se sont antérieurement vues refuser d'être présentes à la table », a affirmé la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, Marie-Claude Landry.

Dans la foulée d'autres changements survenus récemment, le règlement annoncé aujourd'hui renforce la responsabilisation des établissements qui n'atteignent pas systématiquement les objectifs qui leur sont fixés.

« Il ressort des modifications apportées au programme des CRC que la sous-représentation n'est pas la conséquence d'un manque de candidats qualifiés, mais plutôt de principes ou de pratiques de discrimination et d'exclusion tant dans la société que dans le secteur académique comme tel, ajoute David Robinson. En éliminant ces obstacles, nous pourrions mieux encourager l'excellence, l'innovation et l'équité dans le milieu de la recherche. »

Les huit professeures qui ont initialement contesté le programme des CRC devant la Commission canadienne des droits de la personne avec le soutien juridique de l'ACPPU sont Marjorie Griffin Cohen, Louise Forsyth, Glenis Joyce, Audrey Kobayashi, Shree Mulay, Susan Prentice et les regrettées Wendy Robbins et Michèle Ollivier.

Contact pour les médias : Valérie Dufour, Directrice des communications, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, 613-293-1810 (cell); [dufour@caut.ca](mailto:dufour@caut.ca)

Extraits de déclarations de certaines des plaignantes :

« Je suis ravie que cette entente comble toutes les lacunes constatées dans le règlement de 2006. »

- Shree Mulay

« Les initiatives favorisant l'inclusion et la diversité ont trop souvent été poursuivies dans une voie devenue à l'heure actuelle discriminatoire. En vertu de cette nouvelle entente, le Programme des chaires de recherche du Canada permettra de réaliser rapidement les progrès qui refléteront la pleine et véritable diversité du Canada. Il s'agit d'un net changement de direction pour les universités et les autres établissements du pays. »

- Susan Prentice

« Cet accord exceptionnel améliorera notre perception de ce que nous savons ou croyons savoir de nous-mêmes, du monde naturel et des gens de notre monde. Il ouvrira la porte à toutes et tous et accueillera des façons de voir, de penser et d'être qui n'ont pas encore été intégrées dans les écoles, collèges et universités. »

- Louise Forsyth

« Une fois l'accord pleinement en vigueur, la représentation des groupes désignés reflétera leur représentation au sein de la population canadienne et non pas leur seule représentation dans les universités. C'est un élargissement important du concept d'égalité, quelque chose qui a le pouvoir d'entraîner des changements significatifs, particulièrement si, dans le futur, son champ d'application est étendu à d'autres groupes et, plus largement, aux établissements publics. »

- Marjorie Griffin Cohen

## FOIRE AUX QUESTIONS

### **Addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne ratifiée en 2006**

#### **25. À quel moment la Commission canadienne des droits de la personne a-t-elle reçu pour la première fois la plainte qui a mené à l'entente de règlement de 2006?**

En 2003, un groupe de huit universitaires des quatre coins du Canada a déposé des plaintes concernant les droits de la personne. Selon ces plaintes, le Programme faisait preuve de discrimination envers les personnes membres de groupes protégés selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Une entente de règlement signée en 2006 exigeait que le Programme mette en place des mesures particulières pour augmenter la représentation des personnes issues des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles. En 2017, à la demande des plaignantes, l'entente est devenue une ordonnance de la Cour fédérale. En effet, les huit universitaires, jugeant insuffisants les progrès accomplis au cours des onze années qui avaient suivi la ratification de l'entente, espéraient ainsi remédier à la sous-représentation des groupes désignés et éliminer les obstacles inhérents au Programme. En 2018, un processus de médiation, réunissant des responsables du Programme, les plaignantes et la Commission canadienne des droits de la personne, a remplacé les procédures judiciaires devant la Cour fédérale, et un addenda à l'entente de règlement de 2006 a été signé au début de 2019.

Les responsables du Programme reconnaissent les importantes contributions de Marjorie Griffin Cohen, Louise Forsyth, Glenis Joyce, Audrey Kobayashi, Shree Mulay, Susan Prentice et des regrettées Michèle Ollivier et Wendy Robbins, qui ont permis d'augmenter la représentation au sein du Programme grâce aux plaintes qu'elles ont déposées en 2003 et à leurs efforts concertés dans le cadre des processus de médiation. Par suite de ces démarches, une entente de règlement a été signée en 2006, suivie d'un addenda en 2019.

---

#### **26. L'entente de règlement de 2006 et son addenda de 2019 sont-ils juridiquement contraignants?**

Oui. Le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements doit mettre en œuvre, de bonne foi, l'entente de règlement de 2006 et l'[addenda de 2019](#). Il pourrait devoir comparaître devant la Cour fédérale s'il ne les mettait pas en œuvre ou ne les appliquait pas. Le Secrétariat et ses comités de gouvernance sont composés de représentant.e.s des président.e.s et vice-président.e.s des Instituts de recherche en santé du Canada, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et de la Fondation canadienne pour l'innovation, ainsi que des sous-ministres et des directeurs généraux de Santé Canada et d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Le Secrétariat et ses comités se sont engagés fermement à mettre en œuvre l'entente, en

collaboration avec les établissements admissibles qui participent au Programme. Ce travail de collaboration permettra de corriger les iniquités présentes au sein du Programme en s'[appuyant sur le travail accompli au cours des dernières années](#), et d'atteindre un degré significatif d'équité, de diversité et d'inclusion.

Ces efforts concordent avec la priorité du [Comité de coordination de la recherche au Canada](#) : « d'éliminer les barrières auxquelles se heurtent les groupes sous-représentés et désavantagés, afin d'assurer un accès équitable dans l'ensemble des conseils subventionnaires et d'établir le Canada en tant que chef de file mondial en matière de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en recherche ». Ils s'appuient sur l'engagement et les efforts, de plus grande portée, déployés par les [établissements canadiens](#) afin de réduire les obstacles dans le milieu académique.

---

## **27. De quoi ont discuté les parties durant le processus de médiation qui a mené à l'addenda de 2019?**

Les participants au processus de médiation ont signé une entente par laquelle ils s'entendent pour assurer la confidentialité de tous les documents échangés entre les parties ainsi que les discussions tenues durant le processus de médiation.

---

## **28. Comment le Programme définit-il l'équité, la diversité et l'inclusion?**

Ces termes se définissent comme suit :

- L'**équité** consiste à éliminer les obstacles et les préjugés systémiques (voir la question 30 ci-dessous) afin que tous et toutes jouissent du même accès au Programme et en tirent les mêmes avantages. Pour y parvenir, le Programme et les établissements participants doivent bien comprendre les obstacles auxquels se heurtent les personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones et membres des minorités visibles) et mettre en place des mesures efficaces pour les éliminer, tout en privilégiant la valeur et l'excellence de leurs contributions.
  - La **diversité** se définit par les différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et d'âge. Reconnaître la nécessité d'atteindre et de valoriser l'équité et la diversité doit s'accompagner d'efforts efficaces et concertés, ce qui permet d'assurer l'inclusion. Il faut une diversité de points de vue et d'expériences vécues pour atteindre l'excellence dans le domaine de la recherche.
  - L'**inclusion** désigne la pratique visant à assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions et qu'elles sont également soutenues. Le fait que le Programme intègre et soutienne les titulaires de chaire est indispensable pour assurer l'excellence en recherche et en formation.
-

## 29. Comment une équité, une diversité et une inclusion accrues peuvent-elles mener à plus d'excellence en recherche?

La recherche [Note de bas de page 1](#) montre que les équipes composées d'une diversité de chercheurs font preuve d'un esprit novateur plus poussé; elles affichent une plus grande intelligence collective et une plus grande capacité de s'attaquer aux problèmes complexes, ce qui leur permet, en fin de compte, d'atteindre l'excellence. Si le Canada souhaite atteindre son plein potentiel en matière d'innovation, il doit adopter différents points de vue pour s'attaquer aux problèmes et profiter pleinement de possibilités qui auront des retombées réelles. De plus, pour retenir les meilleurs talents en recherche au Canada, les chercheur.e.s de diverses spécialités ont besoin de se sentir bienvenu.e.s, soutenu.e.s, valorisé.e.s et intégré.e.s.

La recherche montre aussi que la diversité favorise l'innovation. En 2017, Bessma Momani et Jillian Stirk ont publié le rapport intitulé [Diversity Dividend: Canada's Global Advantage](#), fondé sur une recherche poussée, qui présente les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée ainsi qu'une série de mesures à prendre pour réaliser cette diversité. Cette recherche montre qu'une diversité ethnoculturelle accrue de 1 p. 100 suscite une augmentation moyenne de 2,4 p. 100 des revenus et de 0,5 p. 100 de la productivité sur le lieu de travail.

---

## 30. Pouvez-vous nous donner des exemples d'obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes désignés dans le secteur de la recherche et le milieu universitaire?

Les obstacles systémiques persistants auxquels se heurtent les groupes sous-représentés, dans le cadre du Programme, rappellent les obstacles, bien documentés, du milieu universitaire et, à plus grande échelle, du milieu de la recherche canadien. En voici des exemples :

- Le rapport de 2018 publié par l'Association canadienne des professeurs d'université et intitulé [Underrepresented and Underpaid: Diversity & Equity Among Canada's Postsecondary Education Teachers](#) met en lumière l'absence de diversité au sein de la main-d'œuvre des établissements et les écarts en matière salariale entre les hommes et les femmes et entre le personnel de race blanche, les Autochtones et le personnel racialisé.
- Le document [The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities](#), publié en 2017 par Frances Henry, [Enakshi Dua](#), [Carl E. James](#), [Audrey Kobayashi](#), [Peter Li](#), [Howard Ramos](#) et [Malinda S. Smith](#), porte sur les obstacles que doivent surmonter les professeur.e.s racialisé.e.s et autochtones dans le milieu universitaire. Ces obstacles comprennent des préjugés inconscients ou implicites comme ceux sur le curriculum vitae ou l'accent, les préjugés présents dans les lettres de recommandation, sur les mentions honorifiques ou l'autopromotion, et les préjugés concernant les affinités; le travail précaire, la normativité blanche; les mesures symboliques; les politiques d'équité inefficaces, les écarts de salaire; et les charges de travail accrues (par ex. la « taxe sur l'équité »).
- Le rapport du Conseil des académies canadiennes de 2012, intitulé [Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension de genre](#), présente les préjugés, les stéréotypes,

l'absence de modèles de rôle et de mentors ainsi que les obstacles dans les pratiques et politiques des établissements auxquels sont confrontés les femmes en recherche et qui entravent leur pleine participation.

- Une récente recherche menée par [Holly Witteman, Michael Hendricks, Sharon Straus et Cara Tannenbaum](#) (en anglais) montre qu'il existe des préjugés fondés sur le genre dans les processus d'évaluation par les pairs. Il en résulte que le taux de réussite des femmes est de 4 p. 100 inférieur lorsque l'évaluation met l'accent sur le calibre des chercheur.e.s plutôt que sur la qualité de la recherche proposée.

---

### **31. Quelles mesures les responsables du Programme ont-ils prises pour éliminer la sous-représentation des personnes des quatre groupes désignés?**

Peu après le lancement du Programme en 2000, ses responsables ont constaté le nombre peu élevé de mises en candidature de femmes (14 p. 100), et ils ont commencé à travailler avec des établissements afin de corriger le problème. Depuis 2006, le Secrétariat a mis en œuvre l'entente de règlement de 2006. En mai 2017, en réponse aux recommandations faites lors de l'évaluation du Programme pour ses 15 ans d'activité, le gouvernement du Canada a lancé le [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#). Le plan prévoit que les établissements doivent mettre au point leurs propres plans d'action axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion, publier de l'information et des données concernant la gestion de leurs dotations de chaires sur les [pages Web des établissements portant sur leur reddition de comptes à la population](#) et atteindre les cibles en matière d'équité d'ici décembre 2019.

Pour obtenir plus de renseignements, consultez les [Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) du Programme et la lettre ouverte envoyée aux établissements, qui précise les étapes importantes franchies à ce jour.

---

### **32. Dans le Programme, quel est le niveau de représentation actuel des personnes venant des quatre groupes désignés?**

Ces données sont disponibles sur la page [Statistiques](#) du Programme et elles sont mises à jour deux fois par année.

Depuis le lancement du [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#), en 2017, les établissements ont apporté des changements à leurs processus et augmenté le nombre de nominations de personnes faisant partie des quatre groupes désignés du Programme. Ces changements se reflètent dans les résultats du dernier cycle d'admission (avril 2019) au cours duquel les titulaires de chaires nommés par les établissements étaient composés à 47 p. 100 de femmes, à 22 p. 100 de membres des minorités visibles, à 5 p. 100 de personnes handicapées et à 4 p. 100 d'Autochtones. Ces résultats témoignent d'une amélioration substantielle du nombre de personnes de groupes sous-représentés accédant à ces chaires prestigieuses, comparativement aux années précédentes.

Cet important progrès est le fruit de la collaboration entre les établissements participants et le gouvernement du Canada. En plus des efforts déployés par les établissements, la mise en œuvre de mesures comme la limitation du nombre de renouvellements des chaires de niveau 1 et la révision de la répartition des chaires ordinaires attribuées par les organismes fédéraux subventionnaires de la recherche ont entraîné une augmentation de la diversité et du potentiel d'excellence en recherche dans les domaines des sciences naturelles et de l'ingénierie, des sciences de la santé et des sciences humaines.

---

### **33. Cela signifie-t-il que les mesures existantes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme seront modifiées?**

Oui. Cependant, bon nombre des mesures prévues dans l'addenda ont déjà été mises en place depuis le lancement du [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) du Programme en mai 2017. Certaines mesures devront être modifiées, et de nouvelles mesures seront aussi mises en œuvre.

---

### **34. De quelle manière et à quel moment les mesures présentées dans l'addenda seront-elles mises en œuvre? À quel moment l'information sera-t-elle disponible?**

Afin de mettre en œuvre l'addenda de 2019, le Programme préparera, au cours de l'hiver 2019-2020, un Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion modifié (PAÉDI 2.0), en collaboration avec les établissements participants.

D'autres renseignements vous seront fournis au cours des prochains mois. Les responsables du Programme interviendront auprès des intervenants et des établissements de soutien en ce qui concerne les changements. Il est prévu que le PAÉDI 2.0 sera rendu public au début de 2020 (après la date limite de décembre 2019 pour atteindre les cibles d'équité).

---

### **35. L'addenda de 2019 a-t-il une incidence sur la date limite de décembre 2019 concernant l'atteinte des cibles d'équité actuelles?**

Non. L'addenda ne change pas la date limite de décembre 2019 pour atteindre les cibles d'équité et il n'a aucune incidence sur celle-ci. Tous les établissements participants doivent encore atteindre leurs cibles d'équité actuelles d'ici décembre 2019. Veuillez noter que toutes les mises en candidature soumises au plus tard à la date limite d'octobre 2019 seront comptabilisées dans le calcul des cibles d'un établissement donné.

---



### **36. Comment les mesures de l'addenda seront-elles mises en application?**

Le Programme mettra en œuvre un certain nombre de mesures, dans le cadre du PAÉDI 2.0, avec des dates d'échéance particulières pour chaque établissement. Un établissement qui ne respecte pas ces dates ou les exigences du Programme ne pourra pas présenter de nouvelles mises en candidature dans le cadre du Programme (sauf dans les cas où une mise en candidature contribue à atteindre les cibles d'équité) jusqu'à ce qu'il soit en conformité avec les exigences du Programme. D'autres mesures d'application pourraient aussi être mises en œuvre à la discrétion des comités de gouvernance du Programme.

---

### **37. Pourquoi le Programme change-t-il le nom du Prix d'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en Prix Robbins-Ollivier de l'excellence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?**

Les regrettées Michèle Ollivier et Wendy Robbins faisaient partie du groupe original de huit universitaires qui ont contribué à l'entente de règlement de 2006. M<sup>mes</sup> Robbins et Ollivier étaient toutes les deux des défenseuses bien connues d'un accroissement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le milieu universitaire. Avec les autres plaignantes, Marjorie Griffin Cohen, Louise Forsyth, Glenis Joyce, Audrey Kobayashi, Shree Mulay et Susan Prentice, elles ont consacré beaucoup de temps (non rémunéré) et d'énergie pour abattre les obstacles et les iniquités au sein du Programme. Chaque année, ce prix sera remis à un établissement afin de reconnaître ses pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et il servira à rappeler les efforts déployés par tout le groupe de plaignantes et cela, au nom de M<sup>mes</sup> Robbins et Ollivier.

---

### **38. Pourquoi est-il important que le taux de diversité au sein du Programme reflète de façon générale celui de la population au Canada?**

La recherche montre qu'un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif mène à un niveau accru d'excellence, d'innovation et de répercussions (voir la [question 29](#) ci-dessus). Étant donné que le Programme est fondé sur les principes d'excellence, il est impératif que sa conception et sa mise en œuvre soient exemplaires, et qu'il ne reproduise pas les obstacles systémiques qui touchent les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles dans le milieu universitaire et celui de la recherche.

L'[approche axée sur l'offre sur le marché du travail](#) actuellement utilisée par le Programme pour définir les cibles d'équité ne fait pas l'unanimité, étant donné qu'elle pourrait reproduire les obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes sous-représentées. Cette nouvelle approche pour définir les cibles de diversité au sein du Programme reflétera la diversité parmi la population au Canada et permettra au Programme de tirer parti d'une plus grande diversité de points de vue et d'expériences vécues dans le milieu de la recherche, élément essentiel pour privilégier l'excellence et l'innovation dans la recherche inclusive.

---

### 39. Quelles seront les nouvelles cibles en matière d'équité?

Le Programme échelonnera les cibles graduellement sur 10 ans (2020-2029), afin que les nouvelles cibles en matière d'équité soient atteintes d'ici décembre 2029 (voir le tableau ci-dessous).

|                                           | Représentation<br>actuelle<br>(juin 2019) | Cibles actuelles en<br>matière d'équité | Nouvelles cibles (date limite de 2029)                                       |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Femmes</b>                             | 33,7 %                                    | 31 %                                    | 50,9 % (source de données : Recensement de 2016)                             |
| <b>Personnes<br/>handicapées</b>          | 1,6 %                                     | 4 %                                     | 7,5 % (source de données : voir question 17 ci-dessous)                      |
| <b>Autochtones</b>                        | 2,1 %                                     | 1 %                                     | 4,9 % (source de données : Recensement de 2016; voir question 18 ci-dessous) |
| <b>Membres des<br/>minorités visibles</b> | 15,8 %                                    | 15 %                                    | 22 % (source de données : Recensement de 2016)                               |

Les grands établissements [Note de bas de page 2](#) devront aussi établir des cibles pour les chaires de niveau 1 et de niveau 2 pour assurer l'équité, la diversité et l'inclusion parmi les titulaires de chaires émergents (débutants) et établis (chevronnés) [p. ex., seulement 24 p. 100 des titulaires actifs de chaires de niveau 1 en poste actuellement sont des femmes, tandis que 76 p. 100 sont des hommes].

Des renseignements supplémentaires seront accessibles au cours des prochains mois. Toutefois, les établissements devraient tenir compte de ces cibles accrues dans la gestion des chaires qui leur sont attribuées. Grâce à des efforts soutenus ainsi qu'à la mise en œuvre de [pratiques exemplaires en matière de recrutement](#) et d'équité, de diversité et d'inclusion à plus grande échelle, les établissements devraient être en mesure d'atteindre ces cibles accrues en matière d'équité sur une période de 10 ans d'ici décembre 2029. Il est important de noter que les 2 285 chaires de recherche du Canada attribuées représentent seulement 5 p. 100 du nombre de professeurs à temps plein au Canada. Le pays compte bon nombre d'excellent.e.s chercheur.e.s des quatre groupes désignés dans toutes les disciplines, de niveau émergent ou chevronné, qui pourraient participer au Programme s'ils en avaient l'occasion.

---

### 40. Pourquoi est-il nécessaire d'établir des cibles en matière d'équité au sein du Programme des chaires de recherche du Canada?

L'historique de sous-représentation au sein du Programme montre que les obstacles auxquels se heurtent les personnes appartenant aux quatre groupes désignés sont systémiques et persistants. Compte tenu du mandat du Programme, qui vise à appuyer l'excellence dans la recherche, et du fait qu'une chaire de recherche du Canada est bénéfique pour la carrière et la réputation en

recherche des établissements, il est impératif que toutes/tous les chercheur.e.s éminent.e.s jouissent du même accès au Programme. Les cibles en matière d'équité sont un outil qui sera utilisé par le Programme et les établissements pour transformer les structures et éliminer les obstacles à la participation au Programme.

---

#### **41. Pourquoi les données du Recensement de 2016 ne sont-elles pas utilisées pour établir les cibles relatives aux personnes handicapées?**

La cible relative aux personnes handicapées tient compte du fait que la représentation actuelle des personnes handicapées au sein du Programme est relativement faible (1,6 p. 100). Elle indique également que cette situation peut en partie résulter du faible taux d'auto-identification, compte tenu de la réticence qu'éprouvent les personnes handicapées à déclarer leur handicap dans le milieu de travail. Le taux de disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées se chiffre à 4,9 p. 100 selon les données sur les effectifs d'Emploi et Développement social Canada [Note de bas de page 3](#), alors que les données sur la population du Recensement de 2016 indiquent que ce taux s'élève à 14 p. 100. La cible de 7,5 p. 100 est supérieure de 4 p. 100 à la cible actuelle du Programme et plus élevée que le taux de disponibilité sur le marché du travail, tout en tenant compte de certains défis précis propres à ce groupe, comme l'auto-identification.

---

#### **42. Quand et comment le Programme consultera-t-il les représentants des communautés autochtones pour évaluer et revoir sa méthode d'établissement des cibles concernant les peuples autochtones?**

À titre de pratique exemplaire, le Programme consultera les chercheur.e.s autochtones afin d'examiner et d'élaborer une méthode d'établissement des cibles qui reflète le mieux les besoins uniques des chercheur.e.s des Premières Nations et ceux des peuples métis et inuit. Si vous êtes un.e Autochtone et souhaitez participer à ce processus, veuillez écrire à l'adresse [EDI@chairs-chaire.gc.ca](mailto:EDI@chairs-chaire.gc.ca).

De plus, le Programme continuera de mettre en lumière l'importance de reconnaître et de valoriser l'excellence et l'importance de la recherche fondée sur les systèmes de connaissances autochtones et de s'assurer que la recherche menée par les peuples autochtones et avec eux respecte l'[énoncé de principes en matière de la recherche autochtone](#).

---

#### **43. Comment le programme Dimensions : équité, diversité et inclusion (EDI) Canada des trois organismes s'harmonise-t-il avec les changements annoncés au Programme des chaires de recherche du Canada?**

Les changements annoncés dans l'addenda de 2019 ne s'appliquent qu'au Programme des chaires de recherche du Canada. [Le programme Dimensions : EDI](#), quant à lui, s'ajoute à des mesures prises récemment pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusivité au sein des établissements et dans la communauté des chercheur.e.s. Sa portée est plus large et il s'applique à tous les domaines et à toutes les disciplines ainsi qu'à tous les établissements d'enseignement postsecondaire (cégeps, collèges, écoles polytechniques et universités). Il vise les obstacles que doivent surmonter, entre autres, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et des groupes racialisés ainsi que les membres des communautés LGBTQ2+.

Plusieurs établissements et organismes ont adhéré à la charte Dimensions : EDI et entreprennent sa mise en œuvre. Les mesures relatives à l'EDI du Programme des chaires de recherche du Canada appuient les efforts que déploient les établissements pour mettre en œuvre la charte et se conformer à ses exigences.

---

#### **44. Que signifie l'adoption d'une approche intersectionnelle des travaux du Programme en matière d'équité, de diversité et d'inclusion?**

En 1989, [Kimberle Crenshaw](#), actuellement professeure de droit à la Columbia Law School et à l'University of California, à Los Angeles, a utilisé le terme « [intersectionnalité](#) » dans un article intitulé « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » paru dans le *University of Chicago Legal Forum*, pour expliquer comment les femmes afro-américaines faisaient l'objet de discrimination et de préjudices imbriqués relatifs au sexe et à la race. Cette approche ou perspective est une pratique exemplaire qui aidera le Programme et les établissements à mieux comprendre et à éliminer les multiples obstacles et préjudices que rencontrent les personnes de caractéristiques sociales intersectionnelles comme la race, le genre, la sexualité et la classe sociale. Adopter une approche intersectionnelle pour élaborer des politiques et des programmes permet de mieux déterminer et éliminer les obstacles systémiques.

---

#### **45. Comment le Programme abordera-t-il l'intersectionnalité dans son approche visant à établir des cibles?**

Les établissements devront à l'avenir tenir compte de l'intersectionnalité dans l'attribution de leurs chaires, s'ils ne le font pas déjà. Pour ce faire, ils devront produire des rapports sur la représentation de la diversité parmi les titulaires de chaires, au moyen d'une approche intersectionnelle tenant compte des données qualitatives et quantitatives qui renseignent les

établissements sur les obstacles systémiques et les expériences vécues, non seulement par les personnes appartenant aux quatre groupes désignés, mais également par les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe. Les grands établissements devront établir des cibles pour les chaires de niveau 1 et de niveau 2 en vue d'assurer la diversité parmi les titulaires de chaires émergents et établis. Les établissements où les groupes sont sous-représentés devront prendre des mesures pour mieux comprendre les expériences vécues par les professeur.e.s qui appartiennent à des catégories sociales intersectionnelles et pour éliminer les obstacles potentiels qu'ils pourraient rencontrer.

---

#### **46. Comment le Programme tient-il compte des communautés LGBTQ2+ et les appuie-t-il par ses mesures?**

Le Programme mettra en œuvre un certain nombre de mesures, dont les suivantes, pour favoriser la participation des professeur.e.s appartenant à la communauté LGBTQ2+ au sein du Programme :

- collecte de renseignements obtenus par déclaration volontaire;
- description des pratiques exemplaires servant à recruter et à maintenir en poste des professeur.e.s de la communauté LGBTQ2+ au sein du Programme;
- nécessité pour les établissements d'élaborer et de mettre en œuvre, dans leur plan d'action, des mesures propres à la communauté LGBTQ2+.

En l'absence de données fiables sur la représentation de la communauté LGBTQ2+ au Canada, le Programme ne peut pas, pour l'instant, établir de cibles en matière d'équité concernant cette communauté.

---

#### **47. Quelles sont les autres mesures mises en œuvre par les organismes subventionnaires de la recherche au Canada pour se pencher sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu scientifique?**

Les organismes fédéraux de financement de la recherche travaillent en étroite collaboration pour harmoniser les mesures mises en place visant les diverses initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion afin de réaliser l'une des priorités du mandat du Comité de coordination de la recherche au Canada, qui consiste à éliminer les obstacles que doivent surmonter les groupes sous-représentés et à garantir un accès équitable au financement. Ces mesures comprennent les exemples suivants d'initiatives des trois organismes :

- La collecte de données à travers un formulaire uniformisé d'[auto-identification](#);
- Le lancement du programme [Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada](#) a permis aux établissements d'analyser leur environnement et d'élaborer des plans d'action similaire à ce que le Programme des chaires de recherche du Canada a fait avec l'attribution des chaires aux établissements;

- Nous avons octroyé des [subventions de renforcement de la capacité des établissements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) pouvant s'élever jusqu'à 200 000 \$ par année, jusqu'à deux ans, pour des projets d'élaboration et de mise en œuvre de politiques, de plans, de ressources et de formation se rapportant à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
- Le CRSH a adopté un [énoncé de principes en matière de recherche autochtone](#). Cet engagement souligne l'importance des points de vue et des systèmes de connaissances autochtones pour accroître et élargir notre connaissance et notre compréhension de la pensée et du comportement de l'être humain;
- Lors de l'[organisation de forums ou d'événements](#) ou de la participation à de telles activités, nous tenons compte de la diversité et de l'inclusion;
- Nous avons élaboré et mis en œuvre un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des trois organismes.



## Questions

Pour toute autre question ayant trait aux exigences et aux pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme, veuillez communiquer avec

### **Sally Booth**

Conseillère principale en matière de politiques, Équité, diversité et inclusion

Tél. : 613-947-9203

Courriel : [sally.booth@chairs-chaire.gc.ca](mailto:sally.booth@chairs-chaire.gc.ca)

### **Marie-Lynne Boudreau**

Directrice adjointe, Politiques, rendement, équité, diversité et inclusion

Tél. : 613-943-7989

Courriel : [marie-lynne.boudreau@chairs-chaire.gc.ca](mailto:marie-lynne.boudreau@chairs-chaire.gc.ca)

## Notes de bas de page

### Note de bas de page 1

C. Francœur, R. Labelle et B. Sinclair-Desgagné (2008). « Gender diversity in corporate governance and top management », *Journal of Business Ethics*, vol. 81, n° 1, p. 83-95.

A. Woolley et T. Malone (2011). « What makes a team smarter? More women », *Harvard Business Review*, vol. 89, n° 6, p. 32-33.

C. Díaz-García, A. González-Moreno et F.J. Sáez-Martínez (2013). « Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation », *Innovation: Organization and Management*, vol. 15, n° 2, p. 149-160.

[Retour à la référence de la note de bas de page 1](#)

### Note de bas de page 2

University of British Columbia, University of Alberta, University of Calgary, University of Saskatchewan, University of Manitoba, University of Waterloo, University of Western Ontario, Université Laval, Université d'Ottawa, Université de Montréal, Université McGill, Queen's University, University of Toronto, McMaster University et Dalhousie University.

[Retour à la référence de la note de bas de page 2](#)

### Note de bas de page 3

[Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2017](#)



# Le courage d'agir :

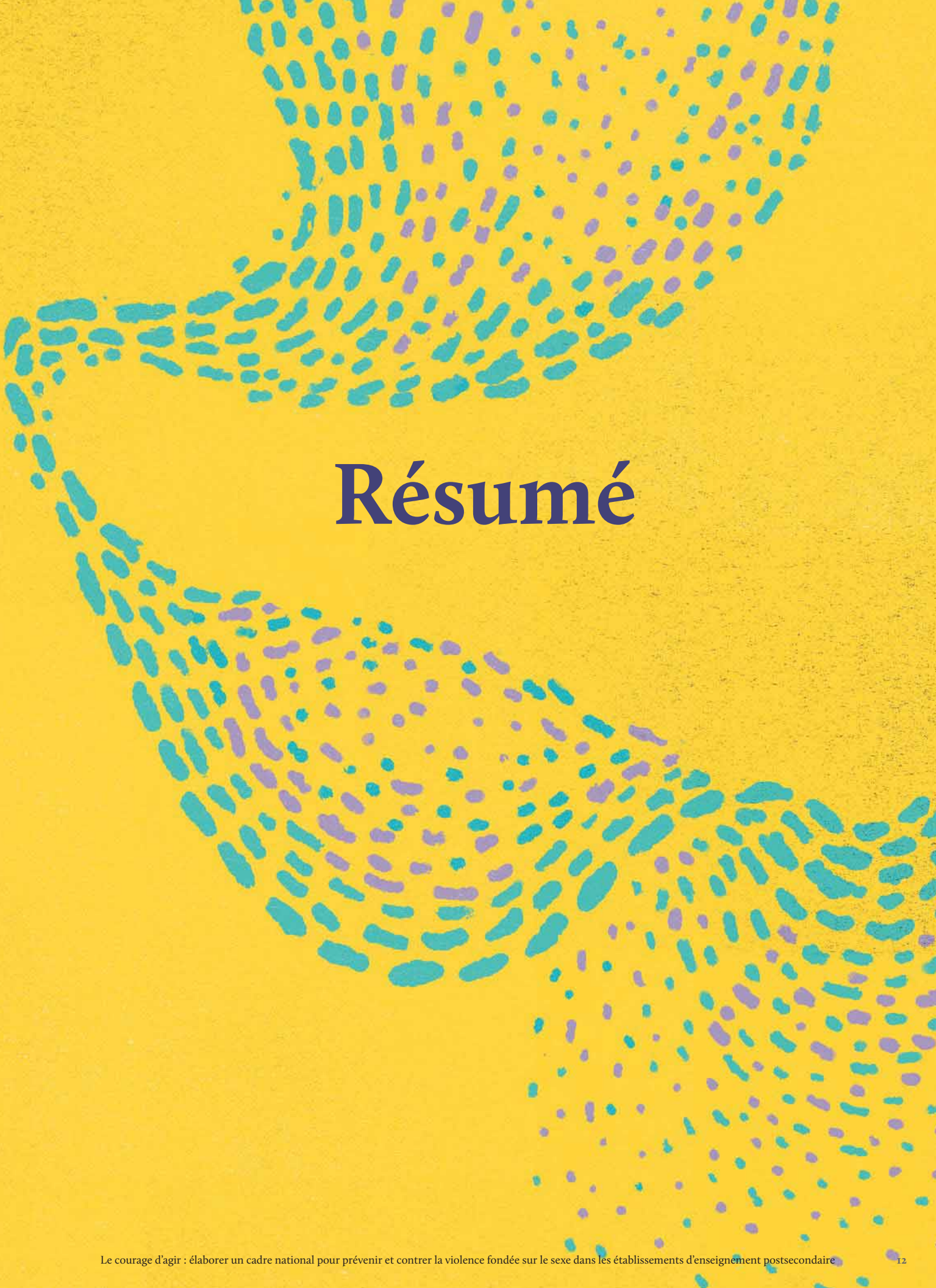
élaborer un cadre national pour prévenir  
et contrer la violence fondée sur le sexe  
dans les établissements d'enseignement  
postsecondaire

**KHAN, F., C. J. Rowe et  
R. Bidgood (2019).**

**POSSIBILITY  
SEEDS**







# Résumé

# Le courage d'agir : un appel à l'action

Ce cadre provisoire se veut un appel à l'action.

Il a été forgé par le vécu de survivantes et survivants aguerris, les recherches d'associations étudiantes et l'expérience d'expertes et d'experts qui interviennent en première ligne ou dans le domaine des politiques afin de prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire et au-delà.

Vous y trouverez des idées, des concepts et des pratiques pour inspirer les actions courageuses qui sont requises pour opérer des changements tangibles.

Il faudra beaucoup de courage pour agir.

Nos actions pourront prendre des formes très différentes.

Le travail qui nous attend est d'une importance capitale.

Nos efforts conjugués rendront ces changements possibles.

Voici un point de départ.



---

Séances de  
consultation  
*Écouter pour  
apprendre* :

**plus de  
30**

Nombre de  
personnes  
siégeant au comité  
consultatif :

**29**

Personnes  
consultées dans  
le cadre des  
séances :

**plus de  
300**

---

Une discussion sans précédent s'est amorcée en Amérique du Nord au sujet de la violence sur les campus. Personnes qui ont survécu à cette violence, administratrices et administrateurs, milieu étudiant, parents, membres du corps enseignant et organismes qui travaillent à faire reculer la VFS — de toutes parts, on réclame des changements. Bien que les mesures et services traditionnels demeurent vitaux, ils ne suffisent plus. Il faut un cadre global, qui offrira une base durable pour les politiques, les procédures et la prévention de la VFS.

De janvier à mai 2019, Possibility Seeds Consulting a travaillé à l'élaboration du Cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire avec le comité consultatif de Femmes et Égalité des genres. Le document que voici rend compte des pratiques prometteuses, des principaux aspects à couvrir dans les politiques et des plans de prévention. Le cadre que nous proposons a été élaboré avec l'apport des parties prenantes d'un bout à l'autre du pays, consultées à l'occasion d'une trentaine de séances *Écouter pour apprendre*. Il s'inscrit dans le prolongement du précieux travail déjà accompli pour prévenir les violences sexuelles sur les campus — à l'initiative du milieu étudiant, de

membres du personnel, d'universitaires, ainsi que d'organisatrices ou d'organismes communautaires. Ce travail, il l'élargit cependant afin d'inclure les autres formes de VFS.

Le document comporte trois chapitres : 1) Donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe; 2) Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation; et 3) Déclaration, enquête et décision. Chacun s'attarde aux grands concepts, aux préoccupations et aux pratiques prometteuses que les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent considérer au moment de formuler une politique et d'établir leurs protocoles et pratiques en matière de VFS.

Pour établir le cadre, il semblait naturel de considérer en premier les suites données quand on signale ou déclare de la VFS, ainsi que le soutien offert aux personnes touchées par cette violence. Trois grands thèmes sont abordés dans ce chapitre : a) améliorer la capacité des campus à tenir compte des traumatismes; b) assurer l'accès à des arrangements ou accommodements pour les personnes touchées par la VFS dans le cadre du travail ou de leurs études, accès qui devrait être bien encadré et structuré; et c) collaborer avec des partenaires internes et externes pour garantir l'emploi d'approches holistiques dans les interventions auprès des personnes touchées par la VFS. Le présent chapitre souligne l'importance de fonder ce travail sur la prise en compte des traumatismes, l'intersectionnalité et l'équité. Il n'y a pas de solution immédiate; ce travail prend du temps. Bon nombre des participantes et participants à nos séances *Écouter pour apprendre* s'entendaient pour dire que beaucoup de discussions et de recherches sont encore nécessaires pour faire évoluer les pratiques, en particulier dans un contexte canadien.

Il est essentiel d'éduquer afin de prévenir la VFS et créer le changement social requis pour l'éliminer. Dans le deuxième chapitre, nous verrons que l'éducation préventive doit être constante et adaptable, car le contexte des campus évolue continuellement. La conception et la prestation doivent tenir compte du vécu de la communauté. Une multitude de programmes, d'outils, d'approches pédagogiques et de techniques doivent être conjugués pour offrir une programmation efficace. De plus, il faut que les membres de la population étudiante, du personnel et du corps professoral entendent plus d'une fois les mêmes messages pendant leurs études ou leur carrière. L'offre éducative devrait en outre être structurée de manière à ce qu'il y ait une progression dans les méthodes et le contenu présenté. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont l'occasion de contribuer aux discussions savantes en cours au sujet de la VFS et de sa prévention. Les possibilités décrites dans le présent cadre pourront servir de points de départ pour créer des approches et programmes nouveaux ainsi que pour évaluer la capacité des programmes nouveaux ou existants à promouvoir l'apprentissage et à modifier la culture sur les campus.

Enfin, le troisième chapitre aborde la procédure de déclaration, d'enquête et de décision des établissements d'enseignement postsecondaire en cas de VFS. Notre projet a révélé les nombreuses nuances et contradictions dans les idées qui entourent la procédure et son déroulement pour la population étudiante, le corps enseignant et le personnel. Nous tâchons de répondre aux enjeux qui entourent les mœurs étudiantes et les relations de travail — deux sujets de plus en plus complexes — tout en tenant compte des implications juridiques au niveau fédéral, provincial ou territorial. Le contexte juridique à considérer inclut les chartes sur les droits de la personne, le droit pénal, le droit administratif, les lois sur la protection de l'enfance et les lois relatives à la protection de la vie privée. Les établissements doivent respecter les obligations et droits qui en découlent en plus de considérer les pratiques exemplaires. Pour bien démêler l'écheveau de ces implications juridiques, il faudrait par conséquent plus de recherches.

Un certain nombre de recommandations de portée générale ressortent du cadre et préparent la voie à une approche plus englobante et plus inclusive de prévention et de lutte contre la VFS sur les campus. Au cœur de ce travail, il y a le vécu des personnes touchées. Nous avons cherché à honorer ce vécu en mettant à profit les enseignements précieux de leurs expériences pour améliorer les pratiques, les politiques et les procédures relatives à la VFS.

# Coup d'œil sur la violence genrée au Canada

Nous utilisons les statistiques afin de brosser un tableau de nos vécus. Une des clés de voûte du cadre réside dans la compréhension des taux de violence fondée sur le sexe ou le genre et des répercussions de cette violence au Canada, en particulier dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Certes nous savons que les chiffres n'offrent qu'une demi-vérité. En effet, la violence fondée sur le sexe est l'un des phénomènes les plus sous-déclarés dans les enquêtes statistiques et les données de source policière. Il faut en outre reconnaître que les statistiques publiées rendent principalement compte du vécu des femmes et des hommes cisgenres. Nous avons encore beaucoup à apprendre sur la violence genrée vécue par les personnes bispirituelles, trans, non binaires et queer. Sachant qu'il reste tant à faire pour mesurer pleinement l'incidence de la violence fondée sur le sexe et ses répercussions sur l'ensemble de la population, nous présentons néanmoins les statistiques ci-dessous afin de mettre en contexte notre dialogue.

## Le courage de reconnaître les effets

**Nous reconnaissons** que la violence faite aux Canadiennes coûte chaque année des milliards de dollars aux gouvernements et à leurs contribuables : il nous en coûte collectivement 7,4 milliards pour essuyer les seuls dégâts de la violence conjugale. (Fondation canadienne des femmes, 2015)

**Nous reconnaissons** qu'un pourcentage relativement élevé des agressions sexuelles (41 %, soit environ 261 000 agressions) cible la population étudiante, en particulier celle de sexe féminin. Cela équivaut à un taux de 73 agressions par tranche de 1000 personnes. Dans 90 % des cas, ces agressions ont été commises contre des étudiantes. Cependant, le taux d'agression sexuelle contre les étudiantes est très

comparable à celui des autres femmes du même groupe d'âges, ce qui suggère que l'âge est sans doute un facteur plus important que la condition d'étudiante. (Statistique Canada, 2015)

**Nous reconnaissons** que 19 % des Canadiennes et 13 % des Canadiens de 15 à 64 ans ont indiqué avoir subi au moins une forme de harcèlement en milieu de travail au cours de la dernière année. (Statistique Canada, 2018a)



**Nous reconnaissons** que 18 % des travailleurs et 16 % des travailleuses ayant indiqué vivre du harcèlement dans leur milieu de travail au cours de la dernière année ont aussi indiqué que leur santé mentale laissait à désirer; ces taux étaient respectivement de 6 % et 8 % parmi les travailleuses et travailleurs n'ayant pas subi de harcèlement au travail. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que 30 % de la main d'œuvre canadienne subit une forme de harcèlement sexuel au travail. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que, d'après les données, le harcèlement en milieu de travail est plus dommageable pour les victimes (personnes survivantes) lorsqu'il est le fait d'un ou une supérieure hiérarchique, par exemple un ou une superviseure. Parmi les hommes harcelés par leur gestionnaire ou par la personne les supervisant, 23 % se sont dits peu satisfaits de leur emploi; comparativement, 9 % des hommes harcelés au travail par une personne qui n'occupait pas un poste supérieur dans la hiérarchie se sont dits peu satisfaits de leur emploi. On observe des variations similaires dans le niveau d'insatisfaction des travailleuses selon que le harcèlement était ou non le fait d'une personne d'un rang supérieur dans l'organisation. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que, sept fois sur dix, les victimes de violence familiale sont de sexe féminin. (Statistique Canada, 2016a)

**Nous reconnaissons** que les Canadiennes en situation de handicap courent un risque deux fois plus élevé que les autres d'avoir été victimes d'une agression sexuelle au cours de la dernière année. (Réseau d'action des femmes handicapées, 2019)

**Nous reconnaissons** que près de deux millions de personnes âgées de 15 ans ou plus au Canada ont déclaré avoir subi du harcèlement au cours des cinq dernières années. C'est environ 8 % des Canadiennes et 5 % des Canadiens. Les courriels et textos indésirables étaient, avec les communications intrusives dans les médias sociaux, l'une des formes les plus courantes de harcèlement rapportées; ensemble, ils représentaient 28 % du harcèlement déclaré par la population canadienne. (Statistique Canada, 2018b)

**Nous reconnaissons** que près du tiers des victimes de harcèlement (32 %) a subi de l'intimidation physique ou des menaces de violence qui concordent avec la définition de « voies de fait » dans le Code criminel du Canada; une sur cinq (18 %) a subi de la violence corporelle. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que tous les six jours environ une femme est tuée par son partenaire intime au Canada. (Fondation canadienne des femmes, 2015)

**Nous reconnaissons** que la violence conjugale et les homicides conjugaux touchent surtout les femmes de 15 à 24 ans. (Statistique Canada, 2013)

**Nous reconnaissons** que les personnes immigrantes ou nouvellement arrivées au Canada peuvent avoir connu des conflits, des gouvernements oppressifs et des guerres, et qu'à cause de ces expériences traumatisantes, elles hésitent davantage à déclarer les violences sexuelles ou corporelles aux autorités. En effet, elles redoutent souvent que la déclaration conduise à leur déportation ou entraîne d'autres violences. (Migrant Mothers Project, 2014, p. 34)



**Nous reconnaissons** que 67 % des gens au Canada connaissent une femme ayant été victime de violence corporelle ou sexuelle. (Fondation canadienne des femmes, 2012)

**Nous reconnaissons** que, d'après les données policières de 2017, les personnes accusées de violence contre des femmes ou des filles au Canada sont généralement de sexe masculin (81 %); la violence contre les garçons et les jeunes hommes est aussi commise principalement par des individus de sexe masculin (79 % des personnes accusées). (Statistique Canada, 2017)

**Nous reconnaissons** qu'à peine le tiers de la population canadienne comprend ce qu'est le consentement sexuel. (Fondation canadienne des femmes, 2015)

**Nous reconnaissons** que parmi les personnes qui étudient au premier cycle dans une université canadienne, les quatre cinquièmes déclarent vivre de la violence dans leurs fréquentations amoureuses et 29 %, avoir subi une agression sexuelle. (DeKeseredy, 2011)

**Nous reconnaissons** qu'en 2014, les Canadiennes ayant une déficience intellectuelle couraient un risque trois fois plus élevé que les autres Canadiennes d'être victimes d'agression sexuelle. (Statistique Canada, 2018c)

**Nous reconnaissons** que les Canadiennes bisexuelles courent un risque sept fois plus élevé que les hétérosexuelles d'être victimes d'agression sexuelle (208 agressions sexuelles rapportées contre 29 par tranche de 1 000 personnes). (Statistique Canada, 2018b)

**Nous reconnaissons** qu'un homme sur six vivra de la violence sexuelle dans sa vie. (1in6.org)

**Nous reconnaissons** que, d'après les données autodéclarées, la proportion d'Autochtones victimes d'agression sexuelles (58 pour chaque tranche de

1 000 personnes) est presque trois fois celle des allochtones (20 pour 1 000). Selon les mêmes données, la proportion de femmes autochtones ayant été victimes d'agression sexuelle (113 pour 1 000) était plus de trois fois supérieure à celles des femmes allochtones (35 pour 1 000). (Statistique Canada, 2016b)

**Nous reconnaissons** que les personnes de la diversité sexuelle et de genre courent un plus grand risque d'être victimes de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel. D'après EGALE Canada (2011), les taux de harcèlement et d'agression à caractère sexuel vécus par ces populations dans les établissements d'enseignement postsecondaire sont généralement élevés. Quarante-neuf pour cent des étudiantes et étudiants trans ont indiqué avoir vécu du harcèlement à caractère sexuel dans leur collège ou leur université au cours de la dernière année; ce taux était de 43 % pour les étudiantes bisexuelles, 42 % pour les étudiants bisexuels, 40 % pour les étudiants gais et 33 % pour les étudiantes lesbiennes.

**Nous reconnaissons** que les personnes ayant été victimes d'agression sexuelle ou ayant survécu à une telle agression éprouvent souvent des sentiments de colère, de contrariété, de confusion ou de frustration par la suite. Le quart d'entre elles ont indiqué avoir de la difficulté à composer avec leur quotidien à cause des événements survenus; une sur six rapportait au moins trois conséquences émotionnelles de longue durée, dénotant la possibilité d'un trouble de stress post-traumatique. (Conroy et Cotter, 2017)

Sachant tout cela, nous devons trouver le courage d'agir.

Passons ensemble à l'action.

## Références :

IIN6.ORG. En ligne : <https://iin6.org/get-information/the-1-in-6-statistic/>.

CONROY, S., et A. Cotter (2017). *Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/14842-fra.htm>.

DEKESEREDY, W. S. (2011). *Violence Against Women: Myths, Facts, Controversies*, Toronto (Ontario), University of Toronto Press.

EGALE CANADA (2011). *Every class in every school: Final report on the first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools*, Toronto (Ontario), EGale Canada Human Rights Trust. En ligne : <http://egale.ca/wp-content/uploads/2011/05/EgaleFinalReport-web.pdf>.

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES (2015). *1 seul Canadien sur 3 sait ce qu'est le consentement sexuel*. En ligne : <https://www.canadianwomen.org/fr/a-propos/media/consentement/>.

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES (2012). *Angus Reid Omnibus Survey*. En ligne : <https://www.canadianwomen.org/the-facts/gender-based-violence/>.

KREBS, C. P., C. H. Lindquist, T. D. Warner, B. S. Fisher et S. L. Martin (2007). *The Campus Sexual Assault (CSA) Study*. En ligne : <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/221153.pdf>.

MIGRANT MOTHERS PROJECT (2014). *Unprotected, unrecognized Canadian immigration, policy and violence against women, 2008-2013*. En ligne : <http://www.migrantmothersproject.com/wp-content/uploads/2012/10/MMP-Policy-Report-Final-Nov-14-2014.pdf>.

RÉSEAU D'ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES (2019). *Plus qu'une note de bas de page : Rapport de recherche sur les femmes et les filles en situation de handicap au Canada*. Montréal, Réseau d'action des femmes handicapées / Disabled Women's Network Canada.

En ligne : [https://www.dawncanada.net/media/uploads/news\\_data/news-279/rapport\\_de\\_recherche\\_plus\\_qu'une\\_note\\_de\\_bas\\_de\\_page.pdf](https://www.dawncanada.net/media/uploads/news_data/news-279/rapport_de_recherche_plus_qu'une_note_de_bas_de_page.pdf).

STATISTIQUE CANADA (2013). *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2011*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2013001/article/11805/11805-3-fra.htm#a2>.

STATISTIQUE CANADA (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2015001/article/14241-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2016a). *Infographie : La violence au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2016001-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2016b). *La victimisation chez les Autochtones au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14631-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2017). *Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/14842-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018a). *Harcèlement en milieu de travail au Canada*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018b). *Le harcèlement criminel au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180117/dq180117a-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018c). *La victimisation avec violence chez les Canadiens ayant une incapacité liée à la santé mentale, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/85-002-X201800154977>.



# ACPPU Note de synthèse

Révisée en septembre 2019

## Supplément à l'Avis aux voyageurs de l'ACPPU de 2005

L'Avis aux voyageurs à destination des États-Unis publié en juin 2005 par l'ACPPU traitait des droits des voyageurs désireux d'entrer en territoire américain par la voie terrestre, aux postes frontaliers, ainsi que par la voie aérienne, dans les zones de précontrôle des aéroports canadiens. On y examinait la procédure de précontrôle en fonction de la *Loi sur le précontrôle* adoptée au Canada en 1999.

En octobre 2017, l'ACPPU a publié une version révisée de l'Avis aux voyageurs, qui intégrait les modifications proposées aux règles régissant la procédure de précontrôle incluses dans le projet de loi C-23, une nouvelle mouture de la *Loi sur le précontrôle*. L'ACPPU s'y penchait également sur les enjeux liés à la fouille des appareils électroniques à la frontière et dans les zones de précontrôle.

La présente note de synthèse renferme les mises à jour adoptées en date de juillet 2019.

### Précontrôle

En mars 2015, le Canada et les États-Unis ont signé l'*Accord relatif au précontrôle dans les domaines du transport terrestre, ferroviaire, maritime et aérien*, en vertu duquel les deux parties devaient mettre en application de nouvelles lois. La loi visant le territoire américain a été adoptée par le Congrès en décembre 2016.

Au Canada, le projet de loi C-23, intitulé *Loi sur le précontrôle*, a été présenté à la Chambre des communes en juin 2016. Bien qu'ayant reçu la sanction royale le

12 décembre 2017, il était toujours en attente de l'approbation du Cabinet en juillet 2019, une étape indispensable à sa mise en œuvre. D'ici là, les dispositions de la *Loi* de 1999 dont a fait état l'Avis de 2005 demeurent en vigueur.

Les discussions sur le projet de loi C-23 ont surtout porté sur les pouvoirs accrus attribués, en vertu de la partie 1, aux agents du service Customs and Border Protection (CBP) des États-Unis dans les zones de précontrôle désignées au Canada. Les préoccupations à cet égard expliquent peut-être l'entrée en vigueur décalée de la mouture de 2017 de la *Loi sur le précontrôle*.

Cette nouvelle mouture comporte également des dispositions relatives aux agents de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) travaillant dans les zones de précontrôle en sol américain que peut désigner le Canada en vertu de l'Accord canado-américain de 2015. Pour l'heure, les pouvoirs accordés aux agents frontaliers relativement à la fouille d'appareils électroniques aux points d'entrée au Canada et aux États-Unis continuent de susciter des inquiétudes.

### Fouille des appareils électroniques

Les affirmations de voyageurs selon lesquels des agents des services frontaliers exigent d'avoir accès aux appareils électroniques comme les ordinateurs portatifs, les tablettes électroniques et les téléphones cellulaires interpellent les membres de l'ACPPU, car

elles mettent en cause la protection de la confidentialité des recherches et l'exercice de la liberté académique.

Certes, les pouvoirs accordés aux agents des services frontaliers ne sont pas nouveaux; c'est la manière dont ils sont exercés qui l'est.

## Voyages à destination du Canada

S'agissant des inspections et des examens d'appareils électroniques aux points d'entrée au Canada, le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada déclare ce qui suit :

*Lors de contrôles à la frontière, les agents de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) possèdent de vastes pouvoirs pour intercepter et fouiller les personnes, et examiner leurs bagages et autres possessions et appareils tels que les ordinateurs portables et les téléphones intelligents. En vertu de la Loi sur les douanes du Canada, ces pouvoirs peuvent être exercés sans mandat.*

*Les tribunaux canadiens reconnaissent généralement que les voyageurs ont des attentes réduites en matière de protection de la vie privée aux postes frontaliers. Dans ce contexte particulier, le droit à la vie privée et autres droits garantis par la Charte continuent de s'appliquer mais sont réduits en fonction des impératifs de l'État, comme la souveraineté nationale, le contrôle de l'immigration, la fiscalité, la sécurité et la protection du public. À notre connaissance, les tribunaux canadiens n'ont pas encore statué si un organisme chargé de la sécurité frontalière peut contraindre une personne à lui donner un mot de passe pour fouiller un appareil électronique personnel à un poste frontalier.*

*Alors que le droit est en évolution, la politique de l'ASFC prévoit que les examens des appareils personnels ne doivent pas être menés de manière systématique; ces fouilles ne doivent être menées que s'il y a des motifs ou des indications « que les appareils ou les supports numériques pourraient contenir des preuves de contraventions ».*

*Si votre ordinateur portable ou votre appareil mobile est fouillé, il devrait l'être conformément à cette politique et on vous demandera probablement de donner votre mot de passe. Selon la politique, les agents peuvent examiner seulement ce qui se trouve dans un appareil, par exemple, les photos, les fichiers, les courriels téléchargés et autres*

*supports. Il est conseillé aux agents de désactiver la connectivité Internet et sans fil, limitant l'accès à toute donnée stockée à l'extérieur de l'appareil, par exemple, dans des médias sociaux ou le nuage. Si vous refusez de fournir votre mot de passe, les agents de contrôle pourront conserver votre appareil pour une inspection plus poussée<sup>1</sup>.*

Cette déclaration est conforme aux directives et aux politiques de l'ASFC, mais les agents de l'ASFC détiennent leurs pouvoirs non seulement en vertu de la *Loi sur les douanes du Canada*, mais aussi de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Par conséquent, pour ce qui est de l'examen des appareils électroniques, les agents de l'ASFC se réfèrent à la première s'ils soupçonnent une infraction possible aux règles douanières ou à la seconde s'ils sont préoccupés par l'identité du voyageur ou par des menaces à la sécurité<sup>2</sup>.

Le refus de donner le mot de passe pour que les agents de l'ASFC puissent accéder à un appareil électronique peut entraîner la saisie de l'appareil, mais non l'arrestation de la personne pour non-collaboration. Il convient d'observer que, dans son *Bulletin opérationnel*, l'ASFC insiste sur le fait que, dans le cas où un agent demande qu'on lui donne un mot de passe ou qu'on lui remette un appareil électronique à des fins d'examen, « [l']a fouille d'appareils et de supports numériques étant de nature plus personnelle que la fouille des bagages, l'examen doit se faire dans le plus grand respect de la vie privée du voyageur »<sup>3</sup>.

En outre, si l'agent a le pouvoir d'examiner un appareil électronique, il n'a pas celui d'activer la connexion Internet pour accéder à des informations qui n'ont pas été téléchargées sur l'appareil. En fait, selon les directives, les agents de l'ASFC doivent immédiatement mettre l'appareil en mode « avion ».

En août 2016, un résident du Québec a été déclaré coupable d'entrave au travail des agents des services frontaliers et a reçu une amende de 500 \$ parce qu'il avait refusé de donner le mot de passe de son téléphone intelligent alors qu'il rentrait au Canada à l'aéroport d'Halifax. En portant des accusations en vertu de la *Loi sur les douanes*, l'ASFC s'intéressait de toute évidence aux marchandises que la personne

1. COMMISSARIAT À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU Canada. « Votre droit à la vie privée dans les aéroports et aux postes frontaliers : Fouilles aux douanes canadiennes », [En ligne], 2016, <https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/aeroports-et-frontieres/votre-droit-a-la-vie-privee-dans-les-aeroports-et-aux-postes-frontaliers/>.

2. AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA. « Examen des appareils et des supports numériques aux points d'entrée — Lignes directrices », Bulletin opérationnel : PRG-2015-31, 2015.

3. Voir la section « Mesures à prendre par les agents de l'ASFC » à la page 2 du « Bulletin opérationnel : PRG-2015-31 ».

tentait peut-être d'introduire au Canada<sup>4</sup>. Comme l'accusé a plaidé coupable, il n'y a pas eu de procès et l'on n'a pu trancher si les agents de l'ASFC sont effectivement habilités par la loi à exiger les mots de passe des appareils électroniques, comme les téléphones cellulaires<sup>5</sup>.

En avril 2019, un avocat s'est vu confisquer son téléphone cellulaire et son ordinateur portatif par un agent de l'ASFC à l'aéroport Pearson de Toronto après qu'il eût refusé de fournir ses mots de passe. Il a soutenu que ses deux appareils contenaient des informations confidentielles protégées par le secret professionnel auquel il était assujéti. Il n'a pas été détenu, mais ses appareils ont été envoyés à un service gouvernemental chargé de découvrir ses mots de passe et d'examiner ses fichiers<sup>6</sup>.

Le pouvoir revendiqué d'examiner le contenu d'un ordinateur portatif, d'une tablette électronique ou d'un téléphone cellulaire peut donner à penser au personnel académique qu'il peut être risqué de conserver sur des appareils électroniques des informations sur des recherches, ou des informations recueillies dans le contexte de la liberté académique, puisque ces informations pourraient être examinées à un point d'entrée au Canada ou après confiscation des appareils.

## Voyages à destination des États-Unis

Au vu des récents décrets présidentiels et du renforcement apparent d'un profilage ethnique et religieux par les agents américains du CBP en dépit des injonctions interdisant la mise en œuvre de ces décrets, les voyages à destination des États-Unis soulèvent des préoccupations qui dépassent les inspections et les examens des appareils électroniques.

Les préoccupations quant au respect, aux points d'entrée aux États-Unis, de la confidentialité des informations conservées sur des appareils électroniques sont d'autant plus vives qu'il semble que les agents du CBP américain appliquent plus largement leurs pouvoirs d'examen que le font leurs homologues de l'ASFC à la frontière canadienne<sup>7</sup>.

Par exemple, les agents américains peuvent demander les mots de passe pour accéder non seulement aux appareils électroniques, mais aussi à des sites externes, comme les médias sociaux ou les sites web, à partir de l'appareil. Les possibilités d'atteinte à la vie privée sont donc encore plus nombreuses<sup>8</sup>.

Aux États-Unis, les « fouilles sans mandat » (*warrantless searches*), en forte progression, font l'objet de litiges portés devant les tribunaux. Ce ne sont pas tant les fouilles effectuées aux douanes mais celles visant la surveillance et la sécurité qui ont entraîné une augmentation du nombre d'appareils examinés aux points d'entrée. Ces fouilles portent atteinte à la vie privée des voyageurs, mais aussi à la vie privée de toutes les personnes dont l'identité peut être révélée par la liste des contacts et les communications contenues dans l'appareil<sup>9</sup>.

Les résidents américains peuvent contester ces fouilles devant des tribunaux nationaux, une solution qui est loin d'être satisfaisante puisque le mal (l'atteinte à leur vie privée) est déjà fait. Pour leur part, les résidents canadiens ne disposent vraiment d'aucun moyen légal efficace pour contester les actions des agents de la CBP aux points d'entrée aux États-Unis<sup>10</sup>. La résistance à un

4. RUSKIN, Brett. « Alain Philippon pleads guilty over smartphone password border dispute », *CBC News : Nova Scotia*, [En ligne], 2016, [<https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/alain-philippon-to-plead-guilty-cellphone-1.3721110>].

5. BAILEY, Sue. « Border phone search raises privacy, charter issues, say lawyers », *CBC News: Nova Scotia*, [En ligne], 2016, [<https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/alain-philippon-cbsa-border-cellphone-smartphone-search-1.3724264>].

6. HARRIS, Sophia. « Canada Border Services seizes lawyer's phone, laptop for not sharing passwords », *CBC News: Business*, [En ligne], 2019, [<https://www.cbc.ca/news/business/cbsa-boarder-security-search-phone-travellers-openmedia-1.5119017>].

7. GREENBERG, Andy. « A Guide to Getting Past Customs with your Digital Privacy Intact », *Wired*, [En ligne], 2017, [<https://www.wired.com/2017/02/guide-getting-past-customs-digital-privacy-intact/>].

8. WADELL, Kaveh. « Give Us Your Passwords », *The Atlantic*, [En ligne], 2017,

[<https://www.theatlantic.com/technology/archive/2017/02/give-us-your-passwords/516315/>].

9. NOGUIERA, Daniela L. « Warrantless device searches at the border will threaten privacy in the US heartland », *The Guardian*, [En ligne], 18 juillet 2019, [<https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jul/18/us-border-warrantless-device-searches-cellphones-court-hearing>].

10. L'exercice de tels pouvoirs par les agents du CBP dans une zone de précontrôle américaine comme un aéroport canadien peut être contesté. Les lois du Canada, et particulièrement la *Charte canadienne des droits et libertés*, continuent de s'appliquer, car une telle zone est toujours en territoire canadien. Cependant, encore une fois, le voyageur peut être forcé de choisir entre accepter la fouille ou se voir refuser l'entrée, et toute poursuite intentée subséquemment pourrait ne pas avoir d'issue satisfaisante, les tribunaux canadiens n'étant pas habilités à ordonner au gouvernement américain de cesser d'exercer de tels pouvoirs.

prix : être vraisemblablement bloqué à la frontière  
– peut-être sans son appareil électronique.

## Conclusion

Au départ ou à l'arrivée au Canada, les voyageurs sont de plus en plus susceptibles d'être soumis à des fouilles aux douanes qui pourraient avoir pour résultat de compromettre la confidentialité de leurs recherches et l'exercice de la liberté académique. L'ACPPU continuera de tenir ses membres au courant des derniers développements dans ce dossier. Entre-temps, les membres du personnel académique devraient examiner avec soin les types d'informations contenues dans leurs appareils lorsqu'ils souhaitent franchir la frontière et, au besoin, protéger les informations confidentielles.

# Council Motion Sheet / Avis de motion au Conseil

- Agenda item # 15. (a) / Point n° 15. (a) de l'ordre du jour
- Moved by / Proposée par - ACIFA
- Seconded by / Appuyée par - SEFPO
- Motion text / Libellé de la motion

**Attendu que les membres de l'Association du personnel académique des collèges et instituts de l'Alberta (ACIFA) sont en négociation avec leurs employeurs;**

**Attendu que les négociations engagées par les membres de l'ACIFA sont subordonnées à un nouveau régime de relations du travail en Alberta qui autorise dorénavant les mouvements de grève et de lock-out;**

**Attendu que les négociations se révèlent particulièrement ardues dans le contexte des profondes compressions budgétaires provinciales et de l'hostilité ouverte du gouvernement provincial envers les syndicats du secteur public;**

**Il est résolu que l'ACPPU, qui représente 72 000 universitaires membres de 80 associations de personnel académique au Canada, témoigne publiquement son soutien et sa solidarité aux membres de l'ACIFA dans leur quête d'ententes équitables et aussi en cas de grève ou de lock-out.**



## **Council Motion Sheet /** **Avis de motion au Conseil**

- **Agenda item # 15. (a) / Point n° 15. (a) de l'ordre du jour**
- **Moved by / Proposée par - URFA**
- **Seconded by / Appuyée par - USFA**
- **Motion text / Libellé de la motion**

**QUE l'ACPPU verse 12 000 \$ à la professeure Emily Eaton de l'Université de Regina pour appuyer sa contestation judiciaire de la décision de l'Université de Regina de ne pas suivre la recommandation du commissaire à la protection de la vie privée et à l'information de la Saskatchewan de divulguer les renseignements relatifs au financement externe (public et privé) des projets de recherche sur les combustibles fossiles.**

# Council Motion Sheet / Avis de motion au Conseil

- Agenda item # 15. (c) / No 15. (c) du point de l'ordre du jour
- Moved by / Proposée par - SEFPO
- Seconded by / Appuyée par -
- Motion text / Libellé de la motion

**ATTENDU** que le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi exigeant que chaque collège et université de la province élabore une politique sur la liberté d'expression;

**ATTENDU** que la liberté d'expression est la pierre angulaire de la liberté académique;

**ATTENDU** que la conférence de la Fondation Harry-Crowe qui s'est tenue en 2019 a mis en évidence l'importance de la liberté d'expression et la complexité du débat sur cette question dans le milieu académique;

**ATTENDU** que les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent se doter de politiques affirmant la liberté d'expression, mais, dans la réalité, restreindre considérablement la liberté d'expression sur leur campus en invoquant des enjeux de sécurité et leurs coûts prohibitifs contraignants;

**IL EST RÉSOLU QUE**

**l'ACPPU rédige un bulletin et une ébauche de clause modèle sur la liberté d'expression traitant des préoccupations des collèges et des universités relatives à la sécurité et à leurs coûts, et garantissant**

---

**l'accès à la liberté d'expression sur tous les campus sans égard à la capacité de payer.**

---

# Council Motion Sheet / Avis de motion au Conseil

- Agenda item # 15. (d) / No 15. (d) du point de l'ordre du jour
- Moved by / Proposée par - SEFPO
- Seconded by / Appuyée par -
- Motion text / Libellé de la motion

**ATTENDU** que le président de la Bolivie démocratiquement élu, Evo Morales, a été écarté à la faveur d'un coup militaire illégal;

**ATTENDU** que, depuis 2001, les États-Unis et leurs alliés s'opposent à Evo Morales, finançant et organisant des groupes d'opposants à l'intérieur du territoire bolivien, et sapant l'autorité du gouvernement d'Evo Morales;

**ATTENDU** qu'en octobre 2019, le gouvernement du Canada et l'Organisation des États américains ont accordé crédit aux fausses accusations de fraude électorale visant à miner la légitimité du résultat des élections en Bolivie et de la présidence d'Evo Morales;

**ATTENDU** que la ministre des Affaires mondiales du Canada, Chrystia Freeland, a refusé de dénoncer le coup militaire;

**ATTENDU** que la règle du droit international, la souveraineté des États et le maintien du processus démocratique sont les fondements mêmes des droits de la personne;

**ATTENDU** que l'ACPPU démontre depuis longtemps son engagement à soutenir les droits de la personne internationaux;

---

**ATTENDU qu'une culture de l'enseignement postsecondaire critique et de la liberté académique en Bolivie doit être ancrée dans la protection des droits de la personne et du processus démocratique dans ce pays;**

**IL EST RÉSOLU QUE**

**l'ACPPU rende publique une déclaration dans laquelle elle :**

- **condamne le gouvernement canadien pour ne pas s'être opposé au coup en Bolivie;**
  - **demande au gouvernement canadien d'accorder son soutien au retour immédiat d'Evo Morales à la présidence de la Bolivie;**
  - **demande au Canada d'user de son influence pour favoriser un dénouement pacifique de la crise bolivienne qui s'appuie sur le rejet de la violence politique, confirme la règle du droit international et respecte les processus démocratiques et institutionnels internes de la Bolivie.**
-

# Council Motion Sheet / Avis de motion au Conseil

- Agenda item # 15. (e) / No 15. (e) du point de l'ordre du jour
- Moved by / Proposée par - USFA
- Seconded by / Appuyée par - UMFA
- Motion text / Libellé de la motion

**Que le Conseil de l'ACPPU enjoigne à la présidente, au trésorier, au directeur général , à la présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et à la présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU de s'abstenir de participer à tous les votes de la Caisse de défense jusqu'à ce que les membres des catégories 1 à 59 et des catégories 61 à 90 de la Caisse de défense de l'ACPPU (syndicats membres de la Caisse de défense) se soient prononcés par vote sur la question de la modification des statuts de prorogation pour éliminer le poids disproportionné du vote entre les catégories de membres.**

# **Exposé de la situation**

## **Résolution de l'Université de Saskatchewan concernant la Caisse de défense**

À la dernière assemblée annuelle de la Caisse de défense de l'ACPPU, la présidente de l'ACPPU a tenté d'infirmier la décision d'accorder des indemnités de grève à un syndicat membre souhaitant verser de telles indemnités à ceux de ses membres qui refusaient de franchir un piquet de grève par solidarité avec un autre syndicat de personnel académique contractuel. Cette motion controversée a été débattue en profondeur et soumise au vote à toutes les personnes présentes. Après l'assemblée, la présidente de l'ACPPU a informé le président d'assemblée qu'il avait erré en décrétant que la motion avait été adoptée parce qu'elle et les autres membres votants de l'ACPPU disposaient chacun de l'équivalent de 200 voix. Qu'ils aient voté pour ou contre la motion, les administrateurs de la Caisse de défense ont tous été très bouleversés par cette tentative de la présidente, car peu d'entre eux étaient au courant de l'inégalité teintant le processus de vote. Aucun ne se rappelait une circonstance dans laquelle ce « super droit de vote » avait été exercé et tant le Règlement administratif que les Règles et règlements de la Caisse de défense ne font mention de l'inégalité des droits de vote. Cette inégalité a sa source dans les statuts de prorogation (*Articles of continuance*, en anglais seulement), dont peu de gens avaient pu prendre connaissance avant cet incident.

En définitive, la présidente avait tort de penser qu'elle pouvait infirmer cette décision, car le « super droit de vote » ne s'appliquait pas en l'occurrence. Néanmoins, l'incident a révélé une inégalité dans les droits de vote dans certaines situations. L'opportunité de maintenir le statu quo sera soumise à un vote de la Caisse de défense à une assemblée ultérieure, mais les représentants de l'ACPPU pourraient bloquer tout changement parce que le « super droit de vote » s'appliquerait aux votes tenus pour modifier la structure de la Caisse. Nous sommes d'avis que les membres de la Caisse de



---

défense doivent avoir le pouvoir exclusif de débattre de l'inégalité des droits de vote et de décider si cette inégalité est justifiée, et nous entendons nous conformer à leur volonté. Nous sollicitons votre appui dans cette démarche.

L'ACPPU n'a, à l'endroit de la Caisse de défense, aucune responsabilité financière ou juridique qui justifierait l'existence de ce « super droit de vote ». Comme la Caisse compte plus de 60 syndicats membres, il n'est plus nécessaire que les représentants de l'ACPPU soient un rempart contre un groupe d'administrateurs qui déciderait de « s'écarter du droit chemin » et d'utiliser la Caisse pour servir les intérêts de leurs syndicats, au détriment de ceux des autres membres. De plus, aucune disposition légale ni aucun article des Règles de procédure de Robert ne vous empêchent de voter pour cette motion. Les représentants de l'ACPPU rendent des comptes à l'ACPPU, de sorte que vous pouvez leur enjoindre de s'abstenir de voter.

La présente motion est fondée sur l'idée qu'il est fondamentalement contraire aux règles démocratiques qu'en raison de droits de vote inégaux, des syndicats membres contribuant généreusement aux finances de la Caisse de défense courent le risque que leurs décisions soient infirmées par des représentants de l'ACPPU. Le Conseil de l'ACPPU n'accepterait pas que des administrateurs universitaires jouissent d'un « super droit de vote » sur les décisions du sénat de l'université. Il devrait donc se soumettre à la même règle.

#### Contexte juridique :

La Caisse de défense de l'ACPPU est constituée en personne morale sous le régime de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*. Deux catégories distinctes de membres sont créées en vertu de ses statuts de prorogation :

1. Les catégories 1 à 59 et 61 à 90 sont composées de syndicats membres de l'ACPPU approuvés par le Conseil d'administration de la Caisse de défense. Les syndicats membres approuvés cotisent chaque mois à la Caisse de défense, à la hauteur de leur nombre de membres.
  2. La catégorie 60 est composée du président, du trésorier, du directeur général, du président du Comité de la liberté académique et de la
-

---

**permanence de l'emploi et du président du Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU.**

**Par conséquent, les syndicats membres de l'ACPPU n'adhèrent pas tous à la Caisse de défense.**

**Les différentes catégories de membres ont des droits de vote différents. Les syndicats membres (catégories 1 à 59, 61 à 90) dont la situation financière est en règle ont le droit de voter sur toutes les affaires soumises aux participants à toutes les assemblées. Chaque catégorie de membres dispose d'un nombre de voix équivalant au nombre d'administrateurs qu'elle a. Chaque syndicat membre a le droit d'être représenté par un administrateur par tranche, ou par partie de tranche, de 500 membres. Par conséquent, si un syndicat membre a trois administrateurs, chaque administrateur a droit à une voix à chaque assemblée à laquelle il participe.**

**Les membres de la catégorie 60 peuvent voter uniquement sur certaines questions. En vertu des statuts de prorogation, leur droit de vote est limité au nombre maximum de mandats consécutifs que peuvent remplir le président, le trésorier et le président d'assemblée de la Caisse de défense ainsi qu'aux fins énoncées aux alinéas 197(1)d),e),f),g),h), l) et m) et à l'article 199 de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* constituant une « modification de structure ». Pour résumer, une modification de structure touche notamment les catégories de membres et les droits dont elles sont assorties. Bien qu'ils ne soient habilités à voter que sur des questions bien précises, les membres de cette catégorie disposent de l'équivalent de 200 voix chacun lors d'un vote. Dans les faits, ils ont donc un droit de veto sur toutes les questions soumises à un vote auquel ils participent.**

**Un vote pour modifier les statuts de prorogation sera tenu à l'assemblée générale annuelle de la Caisse de défense conformément aux exigences de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*. Alors que, réunis en assemblée, des fiduciaires ont l'obligation fiduciaire d'agir au mieux des intérêts de la fiducie, les membres de la Caisse de défense exercent leur droit de vote en qualité de membres de la personne morale qu'est la Caisse. Chaque membre est présent à l'assemblée en tant que représentant de son**

---

---

**syndicat membre ou de l'ACPPU. Par conséquent, un examen de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* et des Règles de procédure de Robert a confirmé qu'il était tout à fait approprié et légal que les membres votants reçoivent de leur syndicat ou organisation qu'ils représentent des instructions sur la façon de voter.**

---

## Note

**Date :** 22 novembre 2019

**Destinataires :** Conseil de l'ACPPU

**Expéditeur :** David Robinson, Directeur général

**Objet :** Documents de référence (Résolution 15 e de l'Association du personnel académique de l'Université de Saskatchewan)

La présente note vise à fournir aux délégués du Conseil des informations complémentaires pour étayer l'examen de la Résolution 15 e. Celle-ci soulève un certain nombre de questions et de points complexes précisément liés à la structure et au fonctionnement de la Caisse de défense de l'ACPPU dont les délégués ne sont peut-être pas tous entièrement au fait.

### Historique de la Caisse de défense de l'ACPPU

L'ACPPU a créé la Caisse de défense en 1978 pour offrir aux associations membres syndiquées un fonds de grève national unifié. À l'époque, seule une minorité d'associations de personnel académique membres de l'ACPPU étaient des syndicats accrédités disposant du droit de faire la grève. L'ACPPU a par conséquent institué la Caisse de défense à titre d'organisme affilié, à adhésion libre. Le Règlement administratif précisait que, en tant qu'affiliés de l'ACPPU, seuls les membres en règle de l'ACPPU pouvaient adhérer à la Caisse et maintenir leur adhésion. De plus, pour être admissibles aux indemnités de grève, les membres de la Caisse de défense de l'ACPPU étaient tenus de démontrer qu'aucune de leurs exigences de négociation ne contrevenait aux énoncés de principes de l'ACPPU sur la liberté académique, la non-discrimination, la permanence et la négociation collective.

Le Règlement administratif établissait également une structure destinée à préserver la relation d'affiliation et à garantir la cohérence entre les orientations générales de l'ACPPU et celles de la Caisse de défense de l'ACPPU. Étaient considérés membres de la Caisse le président, le trésorier et le directeur général de l'ACPPU, ainsi que le président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et le président du Comité de la négociation collective et des avantages économiques. Ces représentants n'avaient pas le droit de voter sur les questions portées devant la Caisse, sauf quand il s'agissait de modifications fondamentales aux règlements administratifs qui pouvaient avoir une incidence sur les relations entre l'ACPPU et la Caisse. De telles modifications ne pouvaient être apportées que d'un commun accord entre les représentants de l'ACPPU et les membres de la Caisse. Pour toutes les autres questions (y compris toutes les activités normales de la Caisse), les membres de l'ACPPU ne disposaient d'aucun droit de vote.

La structure de base de la Caisse de défense de l'ACPPU est demeurée pratiquement inchangée depuis 1978, puis a été mise à jour et approuvée par les membres de la Caisse en 2013. À cette époque, les règlements administratifs ont dû être revus de façon à être conformes à la nouvelle *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*. Afin de maintenir les mêmes droits acquis par les représentants de l'ACPPU tout en garantissant leur conformité avec les exigences de la nouvelle *Loi*, une disposition équivalente a été adoptée pour interdire l'apport de modifications fondamentales à l'affiliation sans l'appui des représentants de l'ACPPU (les membres de la catégorie 60). Autrement dit, les membres de cette catégorie ne disposent d'aucun droit de vote sur des

questions relatives aux activités normales de la Caisse. Pour les questions liées à des modifications de l'affiliation entre l'ACPPU et la Caisse, les membres de la catégorie 60, au lieu que leur consentement soit demandé, ont obtenu que 200 voix leur soient consentis sur ces questions seulement. Cela est clairement précisé dans les Articles de prorogation qui font partie intégrante du Règlement administratif.

### Contexte de la résolution

Comme l'expliquent les auteurs de la résolution 15 e dans la documentation à l'appui, leur motion fait suite aux événements survenus à la dernière assemblée de la Caisse de défense de l'ACPPU, qui s'est tenue le 5 octobre 2019. Les administrateurs ont alors été appelés à examiner une demande visant à accorder des indemnités de grève aux membres d'une association qui n'étaient pas en grève mais qui souhaitaient respecter les lignes de piquetage d'un autre syndicat. Tel que je comprends les choses, il y a eu débat sur la question de savoir si l'autorisation du versement d'indemnités de grève dans ce cas était conforme aux objectifs de la Caisse énoncés dans le Règlement administratif. La présidente de l'ACPPU (membre de la catégorie 60 de la Caisse de défense de l'ACPPU) a voté sur la question en croyant à ce moment-là que la motion à l'étude impliquait une interprétation du Règlement administratif sur laquelle les membres de la catégorie 60 avaient bel et bien droit de vote. Cette certitude était erronée. Les membres de la catégorie 60 de la Caisse de défense de l'ACPPU n'ont pas de droit de vote, sauf quand il s'agit de modifications fondamentales aux règlements administratifs. La motion ne constituait pas une modification aux règlements administratifs, encore moins une modification fondamentale. Le vote aurait dû être jugée irrecevable.

Je n'ai malheureusement pas pu assister à cette assemblée, bien que je comprenne que la situation ait causé une grande confusion. Aucun des dirigeants ou des administrateurs de la Caisse de défense présents dans la salle n'a été en mesure de répondre à la question de l'admissibilité des membres de l'ACPPU à voter sur la question. Il est étonnant que peu de membres ait semblé connaître l'existence des Articles de prorogation qui, pourtant, sont mentionnés explicitement dans le Règlement administratif et en font partie intégrante.

Quoi qu'il en soit, lorsque j'ai entendu parler de ces développements après la tenue de l'assemblée, j'ai immédiatement informée la présidente de l'ACPPU que, selon ma compréhension du Règlement administratif et des Articles de prorogation, elle et d'autres membres de l'ACPPU ne disposaient pas d'un droit de vote sur la question à l'étude. Elle a admis son erreur et en a fait part au président et au président d'assemblée de la Caisse de défense de l'ACPPU. Je me suis entretenu par téléphone avec le président d'assemblée le 7 octobre et lui ai indiqué qu'à mon avis, le vote concernant les membres de la catégorie 60 devrait être déclaré irrecevable. Nous avons discuté également de la nature et de la justification des droits de vote très limités dont disposent les membres de la catégorie 60 depuis la création de la Caisse par l'ACPPU. J'ai suggéré que lui ou le président de la Caisse envoient le plus tôt possible une lettre de clarification aux membres.

Le 17 octobre, le président de la Caisse de défense a informé les administrateurs par courriel que les votes des représentants de l'ACPPU n'étaient pas recevables. Le 31 octobre, le président d'assemblée a transmis la note ci-après par courriel :

Destinataires : Les administrateurs de la Caisse de défense de l'ACPPU

Un débat s'est tenu sur la question de savoir pourquoi les membres de « la catégorie 60 » de la Caisse de défense disposent d'un véritable droit de veto sur certaines des décisions de la Caisse. C'en est ainsi depuis la création de la Caisse dans les années 1970.

Avant que le Règlement administratif ne soit remanié en 2013 en conformité avec la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* (2019), il précisait que le conseil d'administration de la Caisse de défense était composé de cinq représentants de l'ACPPU (le

président, le directeur général, le trésorier, le président du comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et le président du comité de la négociation collective et des avantages économiques). De plus, ces cinq administrateurs devaient dans certains cas approuver, à la majorité simple, toute modification proposée au Règlement administratif. Ces cas étaient les suivants :

- 1) Un syndicat doit être membre de l'ACPPU pour adhérer à la Caisse de défense.
- 2) Le président du comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et le président du comité de la négociation collective et des avantages économiques sont membres d'office du conseil d'administration, mais n'ont pas droit de vote sur des questions financières!!!!!!
- 3) Le président, le directeur général et le trésorier de l'ACPPU peuvent assister aux assemblées, mais n'ont pas droit de vote et ne peuvent présenter de motions.
- 4) Les dirigeants sont élus parmi les administrateurs des syndicats. Les dirigeants peuvent être destitués par le conseil d'administration, et la limitation de la durée des mandats s'applique.
- 5) L'admissibilité aux indemnités de grève dépend de la situation financière en règle avec la Caisse de défense.
- 6) L'admissibilité aux autres indemnités dépend aussi de la situation financière en règle avec la Caisse de défense.
- 7) L'admissibilité aux indemnités de grève et aux autres indemnités dépend de la conformité des positions de négociation du syndicat avec les politiques générales de l'ACPPU sur la liberté académique, la non-discrimination, les nominations académiques et la permanence, et la négociation collective.
- 8) Les sept règles précédentes ne peuvent être modifiées sans le consentement de la majorité des cinq administrateurs de l'ACPPU.
- 9) La façon dont les sept règles précédentes peuvent être modifiées est énoncée clairement.

Lorsque le comité de planification et d'orientation a révisé le Règlement administratif en 2013, l'idée était de respecter l'esprit des règles en vigueur à l'époque, mais d'une façon qui satisfait aux exigences de la *Loi*.

Ainsi, les révisions apportées disposaient que les membres de la catégorie 60 ne sont pas des administrateurs, à l'exception du président du comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et du président du comité de la négociation collective et des avantages économiques qui sont désignés administrateurs lors de l'assemblée annuelle – les administrateurs disposant d'un vote. Les autres sont membres mais ne sont pas des administrateurs. Les 200 votes ne s'appliquent que pendant les assemblées des membres et qu'à certaines modifications de fond aux règlements administratifs. Ces modifications étaient un moyen pour eux de conserver le droit de veto qu'ils ont toujours eu. Toute tentative faite pour modifier cette façon de procéder aurait essuyé un veto en vertu des anciennes règles.

De toute évidence, une certaine confusion régnait à la fin de l'assemblée quant à l'application du nouveau Règlement administratif, et j'accepte ma part de responsabilité à cet égard. Je veux toutefois veiller à ce que tout le monde sache que les règles dans leur forme actuelle reflètent véritablement la manière dont la Caisse de défense fonctionne depuis qu'elle existe.

Le président d'assemblée de la Caisse de défense de l'ACPPU,  
Larry Hale

En dépit des tentatives faites pour clarifier la situation, il n'en demeure pas moins, malheureusement, que la question a causé et continue de causer une grande confusion. La présidente de l'ACPPU a reconnu son erreur. Les votes des représentants de l'ACPPU n'étaient pas recevables. Rien du tout n'a changé dans le mode de fonctionnement et le processus décisionnel de la Caisse de défense. Les représentants de l'ACPPU n'ont pas le droit de voter sur des questions portées devant la Caisse de défense, sauf quand il s'agit de modifications fondamentales au Règlement administratif qui pourraient avoir une incidence sur les rapports entre l'ACPPU et la Caisse de défense.

Je reconnais qu'en l'occurrence la question à laquelle les délégués du Conseil sont confrontés est difficile et complexe. Ce ne sont pas tous les membres de l'ACPPU qui sont membres de la Caisse de défense ou qui connaissent bien la structure de celle-ci. Les membres de la Caisse qui participeront à l'assemblée du Conseil n'auront pas tous été présents à l'assemblée d'octobre où les événements en question sont survenus. À cela s'ajoute l'extrême complexité des règlements administratifs de la Caisse de défense de l'ACPPU.

Dans le but d'aider les délégués à comprendre les points soulevés dans la résolution, j'ai joint à la présente note une annexe qui renferme des extraits des dispositions connexes du Règlement administratif, des Articles de prorogation et de la loi applicable.

### Cadre légal

Des questions ont été soulevées sur le point de savoir si la motion est recevable et/ou légalement contraignante. Les auteurs de la résolution, qui soulèvent aussi cette question, font part de leur opinion dans leurs documents justificatifs. Pour être fixé sur ces questions légales, j'ai consulté notre conseiller juridique externe qui a soumis l'avis juridique ci-après que j'ai partagé avec le président d'assemblée du Conseil :

« À moins qu'il n'existe une sorte d'accord entre les titulaires des postes qui leur confèrent le droit d'être membres de la catégorie 60 de la Caisse de défense et de l'ACPPU sur le vote qu'ils exprimeront sur des questions pour lesquelles ils sont habilités à voter aux assemblées des membre la Caisse de défense, je ne vois pas comment une résolution présentée au Conseil est légalement contraignante pour ces personnes en leur qualité de membres de la catégorie 60 de la Caisse de défense. Être titulaire d'un poste de dirigeant de l'ACPPU (c'est-à-dire le président, le trésorier, le directeur général, le président du comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et le président du comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU) est tout simplement une condition pour devenir membre d'office de la Caisse de défense. En qualité de membres de la catégorie 60, ces personnes bénéficient de tous les droits et privilèges, y compris le droit de voter de la manière (et dans la limite) permise par les articles de la Caisse de défense et par la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*, à l'instar des autres membres de la Caisse de défense. Comme je l'ai dit, à moins qu'il n'existe un accord entre l'ACPPU et ces personnes par lequel celles-ci conviennent de voter dans le sens dicté par le Conseil de l'ACPPU, elles ne sont pas légalement tenues de le faire et elles sont libres d'exercer leurs droits de vote conformément aux articles et règlements administratifs de la Caisse de défense et à la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*. »

À ma connaissance, il n'existe pas et il n'a jamais existé d'accord entre le Conseil de l'ACPPU et les représentants de l'ACPPU au sein de la Caisse de défense sur le vote qu'ils exprimeront sur des questions pour lesquelles ils sont habilités à voter.



# Annexe

## 1. Caisse de défense de l'ACPPU – Règlement administratif numéro 1

### 2.2 Conditions d'adhésion

-----

(b) Les conditions d'adhésion suivantes sont applicables à la catégorie 60, appelée également catégorie des représentants de l'ACPPU dans le présent Règlement administratif :

- i. La catégorie 60 est constituée des membres suivants :
  1. Le président de l'ACPPU
  2. Le trésorier de l'ACPPU
  3. Le directeur général de l'ACPPU
  4. Le président du comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi
  5. Le président du comité de la négociation collective et des avantages économiques
- ii. Les membres de la catégorie 60 sont habilités à recevoir un avis de convocation à toutes les assemblées des membres de la société et à participer à ces assemblées. Les membres de la catégorie 60 n'ont pas le droit de voter sur les questions qui font l'objet des délibérations des membres, sauf quand il s'agit de voter sur des modifications aux règlements administratifs tels qu'énoncés dans les Articles.

## 2. Articles de prorogation de la Caisse de défense

- a) Catégorie **60**. Les membres de la catégorie 60 sont habilités à recevoir un avis de convocation à toutes les assemblées des membres de la société et à participer à ces assemblées. *Les membres de la catégorie 60 n'ont pas le droit de voter, sauf quand il s'agit de voter sur des modifications aux règlements administratifs concernant les points suivants :*
  - a. « modification de structure », modifications visées aux alinéas 197 d), e), f), g), h), l) et m) et à l'article 199 de la Loi,
  - b. indemnités de grève et autres indemnités, conformément aux règlements administratifs de la société; sauf que les membres de la catégorie 60 n'ont pas le droit de voter sur des modifications aux règlements administratifs concernant la façon dont le montant des indemnités de grève est déterminé;
  - c. le nombre maximum de mandats consécutifs que peuvent exercer le président de la société, le trésorier et le président d'assemblée, comme le définissent les règlements administratifs.

Lorsque les membres de la catégorie 60 sont autorisés à voter, y compris lorsque la *Loi* permet aux membres de la catégorie 60 de voter en tant que catégorie distincte, chaque membre de la catégorie 60 aura un nombre de voix équivalant à 200.

## 3. Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif

### Modification de structure

Note marginale : Modification des statuts ou des règlements administratifs

- **197 (1)** Une résolution extraordinaire des membres – ou de chaque catégorie ou groupe de membres si l'article 199 s'applique – est nécessaire pour modifier les statuts ou les règlements administratifs de l'organisation à l'une des fins suivantes :
  - o d) créer de nouvelles catégories ou de nouveaux groupes de membres;
  - o e) modifier les conditions requises pour en devenir membre;
  - o f) modifier la désignation de ses catégories ou groupes de membres ou ajouter, modifier ou supprimer tous droits et conditions dont ils sont assortis;
  - o g) scinder une catégorie ou un groupe de membres en plusieurs catégories ou groupes et fixer les droits et conditions dont ils sont assortis;
  - o h) ajouter, modifier ou supprimer toute disposition concernant le transfert des adhésions;
  - o l) changer les façons d'aviser les membres habiles à voter aux assemblées;
  - o m) changer les méthodes selon lesquelles les membres qui ne sont pas présents à l'assemblée sont autorisés à voter;
- **199 (1)** Sauf disposition contraire des statuts relative aux modifications visées aux alinéas a) et e), les membres d'une catégorie ou d'un groupe peuvent voter séparément sur les propositions visant à apporter une modification visée au paragraphe 197(1) et qui aurait l'un des effets suivants :
  - a) échanger, reclasser ou annuler tout ou partie des adhésions de la catégorie ou du groupe;
  - b) étendre, modifier ou supprimer les droits ou conditions dont sont assorties les adhésions de la catégorie ou du groupe, notamment :
    - (i) en réduisant ou supprimant une préférence en matière de liquidation,
    - (ii) en étendant, supprimant ou modifiant, de manière préjudiciable, les droits de vote ou de transfert de la catégorie ou du groupe;
  - c) accroître les droits, égaux ou supérieurs, conférés par les adhésions d'une autre catégorie ou d'un autre groupe;
  - d) accroître les droits inférieurs conférés par les adhésions d'une autre catégorie ou d'un autre groupe afin de les rendre égaux ou supérieurs à ceux conférés par les adhésions de leur catégorie ou de leur groupe;
  - e) créer une nouvelle catégorie ou un nouveau groupe dont les adhésions confèrent des droits égaux ou supérieurs à ceux de leur catégorie ou de leur groupe;
  - f) échanger tout ou partie des adhésions d'une autre catégorie ou d'un autre groupe contre celles de leur catégorie ou de leur groupe ou créer un droit à cette fin.
- Note marginale : Droit de vote  
(2) Le paragraphe (1) s'applique même si l'adhésion d'une catégorie ou d'un groupe ne confère aucun droit de vote par ailleurs.
- Note marginale : Résolutions distinctes  
(3) L'adoption de toute proposition visée au paragraphe (1) est subordonnée à son approbation par voie de résolution extraordinaire votée séparément par les membres de chaque catégorie ou groupe intéressé.

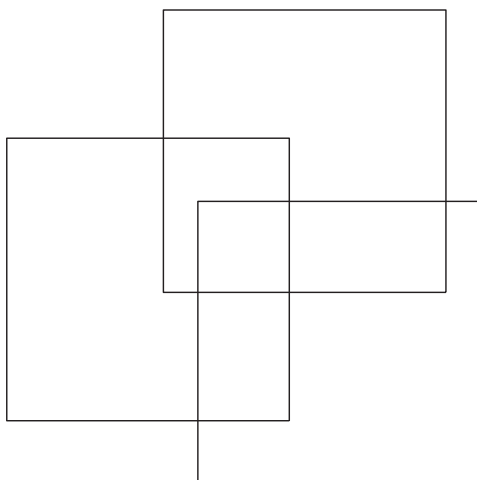


Organisation  
internationale  
du Travail



## Rapport final <sup>1</sup>

**Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi  
du personnel de l'enseignement supérieur**  
(Genève, 18-20 septembre 2018)



Genève, 2019

Département  
des politiques  
sectorielles

<sup>1</sup> Conformément aux procédures établies, le présent rapport final sera soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 335<sup>e</sup> session (mars 2019).

**GDFTE/2018/9**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Département des politiques sectorielles**

## **Rapport final**

**Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi  
du personnel de l'enseignement supérieur**  
(Genève, 18-20 septembre 2018)

Genève, 2019

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Rapport final*, Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur (Genève, 18-20 septembre 2018), Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-132991-6 (imprimé)  
ISBN 978-92-2-132992-3 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report*, Global Dialogue Forum on Employment Terms and Conditions in Tertiary Education (Geneva, 18–20 September 2018), ISBN 978-92-2-132989-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-132990-9 (pdf Web), Genève, 2018; et en espagnol: *Informe final*, Foro de diálogo mundial sobre las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior (Ginebra, 18-20 de septiembre de 2018), ISBN 978-92-2-132993-0 (imprimé), ISBN 978-92-2-132994-7 (pdf Web), Genève, 2018.

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Table des matières

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <i>Page</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| I. Introduction .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 1           |
| II. Séance d'ouverture.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1           |
| III. Examen des points proposés pour discussion .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 5           |
| 1. Enjeux et défis auxquels sont confrontés les gouvernements, les employeurs et les enseignants ainsi que leurs organisations représentatives respectives, en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur, notamment la massification, la mondialisation, la privatisation, les innovations technologiques, la modification des relations d'emploi, la redistribution des financements, l'émergence de nouveaux domaines d'études et de nouvelles modalités d'enseignement, et les nouvelles demandes sur le marché du travail..... | 5           |
| 2. Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des nouvelles opportunités, particulièrement en ce qui concerne la mobilité, l'égalité des sexes, les relations d'emploi, l'employabilité et le perfectionnement professionnel? .....                                                                                                                                                                                                                                                | 13          |
| 3. Recommandations quant à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 20          |
| IV. Examen du projet de points de consensus.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 24          |
| V. Points de consensus obtenus dans le cadre du forum .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 30          |
| 1. Enjeux et opportunités en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 30          |
| 2. Mesures que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent prendre pour mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des opportunités offertes dans l'enseignement supérieur .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 31          |
| 3. Recommandations quant à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 31          |
| VI. Conclusions.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 32          |

---

## I. Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur s'est tenu au Bureau international du Travail (BIT) à Genève du 18 au 20 septembre 2018. Lors de ses 329<sup>e</sup> (mars 2017) et 332<sup>e</sup> (mars 2018) sessions, le Conseil d'administration BIT a décidé de convoquer ce forum et a approuvé sa composition.
2. L'objet de la réunion était de débattre des conditions d'emploi et des droits associés à l'exercice de la profession et des mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective et la gestion collégiale dans l'enseignement supérieur, l'objectif étant d'adopter des points de consensus, y compris des recommandations quant à une action future de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de ses Membres.
3. Le forum a réuni 63 participants, y compris 42 représentants et conseillers gouvernementaux de 26 Etats Membres, ainsi que huit représentants des travailleurs et huit représentants des employeurs, et cinq observateurs d'organisations intergouvernementales et non gouvernementales.
4. Le bureau de la réunion était composé comme suit:

|                                                  |                                                                               |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Présidente:</i>                               | M <sup>me</sup> M. Nojszewska-Dochev (gouvernement, Pologne)                  |
| <i>Coordonnateurs du groupe gouvernemental:</i>  | M. A.B. Jillo (gouvernement, Kenya)<br>M. B. Verlaan (gouvernement, Pays-Bas) |
| <i>Coordonnatrice du groupe des employeurs:</i>  | M <sup>me</sup> M.I. León Klenke (employeuse, Pérou)                          |
| <i>Secrétaire du groupe des employeurs:</i>      | M. M. Espinosa (Organisation internationale des employeurs)                   |
| <i>Coordonnateur du groupe des travailleurs:</i> | M. D. Robinson (travailleur, Canada)                                          |
| <i>Secrétaire du groupe des travailleurs:</i>    | M. D. Sinyolo (Internationale de l'éducation)                                 |

## II. Séance d'ouverture

5. La présidente rappelle que l'objet de la réunion est de débattre des conditions d'emploi et des droits associés à l'exercice de la profession et des mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective et la gestion collégiale dans l'enseignement supérieur, l'objectif étant d'adopter des points de consensus, y compris des recommandations en vue d'une action future de l'OIT et de ses Membres. La question est importante et traite des nombreux défis et opportunités que rencontrent aujourd'hui les travailleurs de l'enseignement supérieur. Comme indiqué dans le document d'orientation, l'enseignement supérieur s'est considérablement développé au cours des quinze dernières années, en s'appuyant sur une main-d'œuvre internationale de plus en plus mobile, de nouvelles sources de financement et de nouvelles technologies, pour offrir un enseignement supérieur à un nombre croissant d'étudiants. Cette évolution a offert de nouvelles possibilités aux apprenants, aux entreprises, tout comme en matière d'emploi et de recherche et développement, mais elle s'accompagne d'un certain nombre d'enjeux. Si les conditions d'emploi des travailleurs de l'enseignement supérieur sont diverses et variées, un nombre important de ces travailleurs sont confrontés à de graves déficits de travail décent, allant de la précarité de l'emploi à la discrimination et au manque d'accès au dialogue social. Compte



---

tenu de ces tendances, le Conseil d'administration a chargé le forum de donner aux gouvernements et aux partenaires sociaux l'occasion d'examiner les questions en rapport avec les enjeux et les opportunités en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur et, si possible, de se mettre d'accord sur les moyens d'améliorer la situation.

6. La secrétaire générale de la réunion, M<sup>me</sup> Alette van Leur (directrice du Département des politiques sectorielles du BIT) note que l'enseignement supérieur a suscité un regain d'intérêt en tant que stratégie de développement, et que cette évolution est reflétée dans l'objectif de développement durable (ODD) 4 sur l'éducation de qualité et sa cible 4.3, «D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable». Le Cadre d'action Education 2030 préconise différentes stratégies pour améliorer le secteur de l'enseignement supérieur, lequel est reconnu comme un facteur clé pour le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, l'amélioration de l'employabilité ainsi que des revenus, de l'égalité, de la santé et des capacités humaines en général. Qu'il s'agisse des gouvernements, des travailleurs ou des employeurs, ce sont les êtres humains qui feront la différence dans la réalisation de ces objectifs en matière d'éducation d'ici à 2030.
7. Le forum offre aux mandants une occasion unique d'examiner les aspects sociaux de l'enseignement supérieur et de se pencher sur la manière dont les changements récents constituent à la fois des opportunités et des défis pour ceux qui travaillent dans ce secteur. L'intervenante espère que le forum abordera la question de savoir comment les mandants de l'OIT du secteur peuvent exploiter au mieux le dialogue social pour assurer un juste équilibre entre les besoins des établissements d'enseignement supérieur, des enseignants, des gouvernements, des apprenants et des autres parties prenantes dans toute une gamme de domaines.
8. La secrétaire générale présente le document de base <sup>1</sup> et indique que celui-ci cherche à présenter une vue d'ensemble des diverses tendances et questions qui touchent les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur. Il s'appuie sur les données et les recherches disponibles au niveau mondial, ainsi que sur des études plus approfondies portant sur plusieurs pays. Ce document identifie plusieurs des principaux facteurs à l'origine de l'évolution des conditions de travail dans l'enseignement supérieur. Il s'agit notamment de la massification de l'enseignement supérieur, à mesure qu'un plus grand nombre d'apprenants accèdent à ces filières. Le nombre d'étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur a plus que doublé depuis le début du millénaire, atteignant environ 213 millions en 2015.
9. Face à cette évolution, de nombreux pays ont agrandi le secteur de l'enseignement supérieur public, alors que d'autres se sont tournés vers de nouveaux modes de financement, associant financement public et financement privé ou faisant appel à des prestataires privés. Dans certains cas, les nouvelles technologies, telles qu'Internet, ont permis à l'enseignement supérieur de toucher de nouveaux publics d'apprenants et de couvrir des domaines insuffisamment pris en charge par les établissements d'enseignement supérieur. L'enseignement supérieur s'est mondialisé grâce aux échanges internationaux d'étudiants et d'enseignants. L'apparition de nouveaux domaines d'études et de nouvelles demandes sur le marché du travail a également eu des conséquences importantes en matière de possibilités d'emploi et de parcours professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur.

<sup>1</sup> Document [GDFTE/2018](#).

- 
10. S'agissant de ces tendances, le document examine les conditions d'emploi en rapport avec des questions comme les traitements, la durée du travail et la charge de travail, les relations d'emploi et l'égalité. Il étudie aussi l'accès et la participation au dialogue social, y compris la négociation collective. Certaines questions comme la liberté académique, la gouvernance collégiale et les formes d'évaluation de la qualité sont propres au secteur de l'enseignement supérieur. Bien que ces différents points ne soient pas spécifiquement traités dans les normes internationales du travail, ils sont inclus dans la Recommandation de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997) (ci-après «la Recommandation de 1997 de l'UNESCO»), qui s'inspire largement des normes internationales du travail. La mise en œuvre de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO est également suivie par le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), qui doit se réunir à Genève deux semaines après le forum. Ces questions relèvent clairement de la compétence de l'OIT.
  11. La coordonnatrice du groupe des employeurs fait remarquer que, contrairement à l'enseignement de base, l'enseignement supérieur n'est pas obligatoire. L'accroissement de la demande en enseignement supérieur constatée au cours des vingt dernières années est crucial pour le développement national, et la massification offre une possibilité de former des effectifs plus importants. Il faut inciter les gouvernements à adopter des règlements souples et génériques comme des exigences minimales pour recruter le personnel de l'enseignement supérieur, qui devraient s'appliquer aux secteurs public et privé et anticiper le développement de ce dernier. Comme l'a reconnu la Banque mondiale en 2015, cette évolution a des conséquences sur les modèles de financement. Les gouvernements devraient également promouvoir des conditions d'emploi décentes, notamment en matière de sécurité sociale et de santé et sécurité au travail. Il est essentiel de permettre aux citoyens d'avoir dûment accès à l'enseignement supérieur. Il convient d'aligner plus étroitement l'enseignement supérieur avec le marché du travail: des études menées par de grandes sociétés de conseil ont montré l'écart entre le contenu du programme d'études et les compétences nécessaires sur le marché du travail. Parallèlement, il faut reconnaître que le secteur est composé de trois branches: celle qui mène les activités de recherche, celle qui dispense le programme d'études général et celle qui répond aux besoins professionnels, les trois apportant de précieuses connaissances à la société.
  12. Le coordonnateur du groupe des travailleurs reconnaît que l'enseignement supérieur joue un rôle essentiel dans le développement social, culturel et économique et qu'il est indispensable d'y avoir accès pour atteindre les ODD. Il faut pour cela des enseignants de talent, professionnels, motivés et soutenus. Ces professionnels ont besoin d'un environnement de travail propice ainsi que de conditions de travail décentes qui encouragent la formation continue et la recherche. A cet égard, l'orateur attire l'attention sur l'importance de l'ODD 8 relatif à la croissance économique durable et au travail décent pour tous et de sa mise en œuvre. Le document soumis à la réunion recense avec précision les nombreux facteurs source de tension et de stress pour les travailleurs du secteur, parmi lesquels on peut notamment citer la multiplication des contrats de travail précaires et à durée déterminée dans nombre de pays. La plupart de ces contrats, qui vont à l'encontre des dispositions de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO, prévoient des niveaux de salaires très bas et très peu de prestations sociales – voire aucune – et font l'impasse sur la sécurité de l'emploi dont dépend la protection officielle de la liberté académique. L'augmentation du nombre de cas de stress et des problèmes de santé mentale parmi le personnel enseignant peut être attribuée à la progression du travail précaire qui frappe particulièrement les femmes et les groupes minoritaires. La persistance d'un écart salarial entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur demeure préoccupante, et il faut examiner les structures salariales et de promotion qui jouent en défaveur des femmes et des groupes minoritaires. Le document met aussi en évidence une deuxième grande évolution, liée à la question du travail précaire: le changement de modèle financier. En particulier, de nombreux pays connaissent une diminution du financement public de l'enseignement supérieur et ont de plus en plus recours

---

aux sources privées de financement, ce qui entraîne des inégalités en matière d'accès à l'enseignement, l'augmentation d'un endettement intenable pour les études et la signature de contrats précaires. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la gouvernance collégiale, aidera à trouver des solutions à ces problèmes. Pour ce faire, les gouvernements, les employeurs et les syndicats doivent veiller à la solidité des institutions du marché du travail et à l'utilisation de bonnes pratiques de gouvernance; et, par conséquent, à la pleine reconnaissance et mise en œuvre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de l'OIT. Le présent forum ne devrait pas représenter une fin en soi mais une avancée vers l'élaboration d'un instrument de l'OIT propre à protéger le personnel de l'enseignement supérieur en contrat précaire. Le groupe des travailleurs s'attend de ce fait à ce que le forum propose qu'une réunion d'experts soit organisée pour élaborer ledit instrument au cours de la prochaine période biennale de l'OIT.

13. Le coordonnateur du groupe gouvernemental note que les gouvernements sont confrontés à des demandes concurrentes d'allocations budgétaires et que cette situation est à l'origine d'une insuffisance des infrastructures, d'un sous-effectif, d'une surpopulation des classes et d'une réglementation insuffisante du secteur privé. La qualité de l'enseignement en a souffert, ce qui a entraîné une baisse de confiance du public. L'insuffisance de financement de la part des gouvernements a aussi engendré indirectement une fuite des cerveaux qui concerne des enseignants partant vers d'autres pays et l'apparition de faux diplômes.
14. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo estime qu'il faut mettre l'accent sur le lien entre les universités et le marché du travail: les diplômés ont beaucoup de difficultés à trouver un emploi. Il convient d'accorder davantage d'attention au contenu pratique du programme d'études: les employeurs se plaignent souvent de ne pas trouver de candidats avec le bon profil de compétences.
15. Le coordonnateur du groupe des travailleurs remarque que c'est la faiblesse du marché du travail, plus que le système d'enseignement supérieur, qui est responsable du niveau élevé de chômage.
16. En réponse à une question du représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, la coordonnatrice du groupe des employeurs explique que ce groupe ne représente que les employeurs privés du secteur et qu'il appartient aux gouvernements de parler pour le secteur public.
17. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souligne qu'il faut rester concentré sur l'objectif du forum qui est d'examiner les conditions d'emploi dans le secteur. Il reconnaît qu'il existe des problèmes de transition de l'école à la vie professionnelle mais, comme l'a indiqué l'Organisation pour le développement et la coopération économiques, une formation supérieure donne de meilleurs résultats en matière d'emploi. Le problème est celui de la demande globale, et du manque d'opportunités, comme le montre une courbe de Beveridge.
18. La représentante de l'Association des universités du Commonwealth (ACU) explique que cette association représente plus de 500 universités sur six continents. En tant qu'organisation internationale, elle est consciente des difficultés auxquelles sont confrontés les Etats Membres et les universités, qu'il s'agisse de la manière dont sont fixés les conditions d'emploi et les traitements, des nouvelles formes d'emploi ou d'autres questions mentionnées dans le document d'orientation. La massification notamment est une question importante pour certaines universités qui sont confrontées à un manque de personnel et à d'autres problèmes; le vieillissement de la main-d'œuvre, au Canada par exemple, pose des difficultés pour le renouvellement et le maintien du personnel dans l'emploi. L'ACU joue un rôle actif dans le développement des ressources humaines de diverses manières: appui à la mobilité du personnel à laquelle elle affecte 100 millions d'euros par an, y compris des bourses pour permettre au personnel de participer à des conférences internationales, des

---

activités de recherche et la collaboration avec d'autres universités. Elle est la seule organisation au monde à réunir tous les ans des données sur les traitements et autres avantages. Ces données ne servent pas à établir un classement mais plutôt à appuyer le renforcement des capacités. L'association a aussi un rôle fédérateur avec une base de plus de 500 membres. Elle bénéficie de l'appui de ceux qui sont engagés dans le développement des ressources humaines, organise des conférences sur le renforcement des capacités dans le développement des ressources humaines et octroie des bourses pour permettre à des membres du personnel de se rendre à l'étranger et de se perfectionner.

19. La représentante du gouvernement du Honduras indique qu'elle aimerait avoir la possibilité de discuter des programmes de mobilité avec d'autres participants. Il est important que le personnel universitaire, en particulier les professeurs et le personnel d'appui, bénéficie de conditions d'emploi satisfaisantes. Il faut accorder l'attention nécessaire à ces conditions d'emploi tout comme aux infrastructures et aux ressources destinées aux programmes de recherche. Le lien entre l'université et la société doit être renforcé en prenant en compte des besoins en matière d'emploi.
20. Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère d'examiner les conditions d'emploi au sens large. Les chercheurs dépendent souvent de ressources financières externes, ce qui rend leur position fragile. Le travail universitaire peut être divisé entre recherche, enseignement et fourniture de services, mais cette division est menacée par les récentes évolutions qui minimisent ces rôles traditionnels.
21. La coordonnatrice du groupe des employeurs déclare que les conditions générales de travail des professeurs-chercheurs devraient, comme celles des autres membres du personnel enseignant, être fixées par la législation. En Amérique latine, par exemple, la loi exige que les universités disposent, au sein de leur conseil d'administration, d'un vice-rectorat à la recherche; une partie du budget de l'université est affecté à la recherche et les chercheurs reçoivent des primes pour le travail qu'ils accomplissent. Les départements de recherche des universités ont souvent un contrat avec les chercheurs afin que ceux-ci mènent des recherches spécifiques avec des fonds mis à la disposition de l'université par des sources externes: le personnel de l'université peut utiliser ces ressources pour des innovations dans le domaine de la recherche pure et de la technologie. Ce travail n'est pas considéré comme un travail précaire, mais il est couvert par les conditions générales de travail du personnel de l'enseignement supérieur.
22. Le coordonnateur du groupe gouvernemental demande à l'ACU de rendre l'étude avec des données comparatives disponible, car elle serait utile pour définir les conditions de travail qui sont influencées par toute une gamme d'autres facteurs.

### **III. Examen des points proposés pour discussion**

1. **Enjeux et défis auxquels sont confrontés les gouvernements, les employeurs et les enseignants ainsi que leurs organisations représentatives respectives, en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur, notamment la massification, la mondialisation, la privatisation, les innovations technologiques, la modification des relations d'emploi, la redistribution des financements, l'émergence de nouveaux domaines d'études et de nouvelles modalités d'enseignement, et les nouvelles demandes sur le marché du travail**
23. Le coordonnateur du groupe des travailleurs estime que les points les plus importants sont l'augmentation de la précarité et les formes d'emploi temporaire et à temps partiel. Celles-ci

---

concernent l'ensemble du marché du travail, mais elles sont particulièrement fréquentes dans l'enseignement supérieur et elles fragilisent la liberté académique. La Recommandation de 1997 de l'UNESCO occupe à cet égard une place particulièrement importante, car la précarité affecte la capacité d'enseigner, de mener des recherches et de participer à la gouvernance des institutions comme le fait traditionnellement le personnel de l'enseignement supérieur. Il en résulte une réduction de l'équité: les femmes et les minorités en particulier sont sous-représentées dans le personnel à plein temps. La qualité de l'enseignement en souffre également, car la précarité altère l'expérience des étudiants en matière d'enseignement supérieur. L'orateur explique qu'il a lui-même travaillé comme professeur temporaire et à temps partiel dans une université canadienne, et il évoque les difficultés qu'avaient les étudiants de troisième cycle pour obtenir des références pour leur travail: leurs professeurs n'étaient plus sur place. Les conditions d'emploi ont donc un impact sur l'environnement d'apprentissage.

24. La précarité menace également la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur: le personnel enseignant a un rôle à jouer dans la gouvernance, mais le personnel à court terme est exclu de la participation aux instances collégiales, ce qui rend la charge de travail de plus en plus lourde pour les autres. La précarité réduit l'attractivité de la profession: le recrutement du personnel de l'enseignement supérieur ne sera facilité que si les conditions d'emploi sont décentes, car même les titulaires d'un doctorat hésitent devant un statut d'emploi vraisemblablement précaire, une charge de travail de plus en plus importante et un traitement et des avantages médiocres. Comme tous les autres travailleurs, le personnel de l'enseignement supérieur a besoin d'un environnement de travail favorable, ce qui aura des conséquences positives sur les étudiants. Il faut un noyau d'enseignants dévoués et talentueux pour garantir la qualité d'une université.
25. La privatisation est source d'autres problèmes. La privatisation est un symptôme de la baisse des dépenses publiques: la réduction des effectifs du personnel du secteur public a entraîné une plus grande dépendance vis-à-vis du secteur privé. Ce phénomène s'est considérablement amplifié ces dernières années, avec des répercussions sur l'accès aux établissements d'enseignement supérieur et leur financement. Ce développement rapide pose un certain nombre de problèmes concernant les règlements nécessaires pour garantir la qualité de l'enseignement fourni, notamment au regard de l'augmentation du nombre d'universités officielles en ligne offrant des qualifications insatisfaisantes. La privatisation croissante a également contribué à l'augmentation des formes d'emploi temporaire et à temps partiel, question qui pourrait être traitée par la négociation collective et le dialogue social. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souligne également que des problèmes existent en matière d'égalité et d'équité, en particulier en matière d'égalité de genre. Dans de nombreux pays, la discrimination fondée sur le sexe a reculé mais, dans l'enseignement supérieur, les résultats sont moins visibles dans les disciplines scientifiques, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), dans lesquelles les femmes mais aussi les populations indigènes et les minorités sont sous-représentées. Les partenariats public-privé (PPP) dans l'enseignement supérieur sont pour beaucoup de mauvais exemples et constituent un véritable enjeu; il faut espérer que le forum examinera le rôle du dialogue social dans ce domaine. La jouissance des droits fondamentaux est en recul chez les travailleurs de l'enseignement supérieur. Ces diverses évolutions doivent être suivies de près et il faut trouver des solutions pratiques aux problèmes rencontrés. Une meilleure connaissance de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO pourrait contribuer à améliorer la situation.
26. Pour la coordonnatrice du groupe des employeurs, les principaux enjeux sont la numérisation, l'intelligence artificielle, le changement climatique, le développement durable et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'éducation est un droit fondamental, mais la massification qui a eu lieu au cours des deux dernières décennies ne peut être vue de manière négative: si l'enseignement primaire et secondaire s'est considérablement développé au niveau mondial, tel n'est pas le cas de l'enseignement supérieur. Les gens ont maintenant la possibilité d'accéder à l'enseignement supérieur, de réaliser leurs capacités et de développer

---

leur potentiel. Faire coïncider l'offre et la demande afin que la population soit plus éduquée est un véritable défi. Les professeurs d'université sont un maillon essentiel de l'équation puisque ce sont eux qui contribuent à transformer les étudiants en futurs professionnels. Les enseignants devraient bénéficier des conditions d'emploi requises pour faire leur travail correctement et offrir un enseignement de qualité: ces conditions doivent être garanties, mais il faut également des règlements clairs comme des normes minima (par exemple des qualifications). Les conditions de travail doivent être souples sans que cela ne précarise pour autant le travail.

27. La profession a besoin non seulement de professeurs à plein temps mais aussi d'enseignants à temps partiel qui gardent un contact permanent avec le secteur productif et soient en mesure de partager leurs connaissances et leur expérience professionnelle en temps réel, à l'image des juges et autres professionnels. La méritocratie peut aider à faciliter la titularisation. Le secteur doit pouvoir rendre des comptes puisque le financement provient des contribuables. Les universités publiques doivent être maintenues en fonction de la capacité de financement de chaque pays. Dans certains pays, notamment sur le continent africain, les universités publiques ne reçoivent pas un financement suffisant et sont donc incapables de répondre aux demandes des étudiants. Le secteur privé doit combler ces lacunes. C'est pourquoi il est important de promouvoir la participation du secteur privé sous la forme de subventions, d'exemptions fiscales et d'autres mesures incitatives. Il reste beaucoup à faire pour garantir que les enseignants remplissent les critères requis en matière de qualifications, et il faut améliorer la formation des enseignants.
28. Le coordonnateur du groupe gouvernemental fait observer que la massification a mis en lumière l'insuffisance des infrastructures et des ressources humaines dans l'enseignement supérieur, ce qui a nui aux niveaux de traitement et autres avantages. Dans un certain nombre de pays, les procédures de nomination sont politisées dans les établissements publics comme privés, mais plus indirectement dans ces derniers. Les inégalités entre les hommes et les femmes doivent être examinées, car elles ont un effet délétère sur les résultats dans le secteur. Il faut également se pencher sur la question des faux diplômes sur Internet. L'absence de conditions d'emploi décentes nuit à la qualité de la recherche dans l'enseignement supérieur tout comme à la liberté académique: des normes devraient être appliquées. Les changements rapides des technologies de l'information et des communications sont autant de défis que d'opportunités. Les gouvernements devraient limiter le gaspillage et augmenter les ressources allouées à l'enseignement supérieur. La qualité est aussi un élément important pour le maintien dans l'emploi des enseignants. L'enseignement supérieur doit aussi répondre aux besoins du marché du travail afin de garantir que les diplômés qu'il produit sont employables.
29. La représentante de la République islamique d'Iran propose que le forum examine également le rôle de l'enseignement supérieur dans l'apprentissage tout au long de la vie.
30. La coordonnatrice du groupe des employeurs appuie cette proposition: des possibilités de perfectionnement devraient être offertes aux étudiants de troisième cycle et aux membres du corps enseignant. Il devrait être possible d'accéder à l'enseignement supérieur, aux diplômes de master et de doctorat grâce à des programmes qui encouragent l'allongement de la durée de formation. En ce qui concerne la recherche, dans de nombreux pays d'Amérique latine, le vice-recteur à la recherche est chargé de diriger les travaux de recherche et d'innovation et de trouver des financements, et les professeurs-chercheurs bénéficient d'une augmentation de 50 pour cent de leur traitement s'ils donnent également des cours. Les statistiques montrent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel dans l'enseignement supérieur. Elles devraient être encouragées à travailler comme membres du corps enseignant à plein temps en suscitant leur intérêt pour des domaines dans lesquels elles sont sous-représentées, comme les disciplines STEM. Certains pays mettent en place des systèmes de quotas ou d'autres mécanismes, mais ce n'est pas la meilleure



---

solution. Les établissements de formation professionnelle devraient aussi employer davantage de femmes.

31. Le coordonnateur du groupe des travailleurs fait remarquer que les médecins, juges et architectes ne sont généralement pas en situation précaire: il reconnaît l'importance de professionnels salariés comme des médecins et juristes qui enseignent à temps partiel tout comme de travailleurs contractuels pour des remplacements de courte durée dans le cas de congés de maternité ou de congés sabbatiques, ou pour d'autres raisons. Le document souligne l'augmentation du nombre de travailleurs précaires dans l'enseignement supérieur, et cette question devrait être au centre des discussions. Les femmes devraient aussi être intégrées dans l'enseignement à plein temps. Les gouvernements ont la responsabilité d'assurer le financement de l'éducation, et l'apprentissage tout au long de la vie devrait être accessible à tous. L'évolution technologique est une constante de l'histoire mais, pour que les nouvelles technologies de l'information et des communications soient véritablement intégrées à l'enseignement, elles ne doivent pas être imposées; il faudrait que les membres du corps universitaire voient leur utilité au plan pédagogique afin de garantir leur meilleur usage possible.
32. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite est d'avis que les innovations technologiques ne doivent pas être introduites dans l'enseignement supérieur avec pour seul but d'abaisser les coûts, car cela aurait un impact sur la qualité de l'enseignement. Dans certains domaines, l'enseignement en ligne ou à distance est plus approprié pour les niveaux d'enseignement inférieurs comme le premier cycle universitaire.
33. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne l'importance d'un enseignement présentiel pour garantir un véritable apprentissage et le développement des capacités individuelles, ce qui n'est pas toujours le cas avec l'enseignement en ligne.
34. Le coordonnateur du groupe des travailleurs fait remarquer que l'introduction de la technologie pour des raisons autres que pédagogiques se solde généralement par un échec. Il souligne que l'interaction en salle de classe est importante: les étudiants ne sont pas entièrement impliqués dans l'enseignement à distance, et ce dernier ne devrait être utilisé que pour compléter l'enseignement présentiel. Le dialogue social est pertinent dans ce contexte mais, dans certains pays, la situation est malsaine.
35. Un représentant des travailleurs explique que le droit de négociation collective n'existe pas dans son pays, même s'il est explicitement prévu dans la nouvelle Constitution adoptée en 2013. Le gouvernement n'est pas en mesure de mettre en place l'environnement nécessaire à un véritable dialogue social. Les travailleurs ne jouissent pas non plus du droit de grève, qui est un prolongement naturel des droits précédents. Le dialogue social et la négociation collective sont d'une urgente nécessité.
36. La coordonnatrice du groupe des employeurs fait observer que, du fait des nouvelles technologies introduites par la quatrième révolution industrielle, de nombreux emplois vont changer et être automatisés. Mais, alors que l'automatisation fait disparaître certains emplois, de nouveaux voient le jour. L'apprentissage en ligne et l'enseignement à distance permettent à des étudiants non mobiles et éloignés d'accéder à l'enseignement supérieur. Les nouvelles technologies facilitent l'accès des personnes handicapées à l'éducation, et de nombreuses personnes trouvent un emploi grâce à Internet ou travaillent en ligne. La manière d'apprendre a également changé – l'auto-apprentissage se développe grâce à des plateformes en ligne comme YouTube, et il donne aux personnes ayant des responsabilités familiales le temps et la flexibilité dont elles ont besoin.



- 
37. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran estime que le secteur doit recueillir les observations des étudiants et du personnel enseignant concernant l'apprentissage en ligne et réagir en conséquence. Il est évident qu'il faut panacher les méthodes; l'apprentissage en ligne est plus adapté aux jeunes étudiants alors que les étudiants plus avancés ont besoin d'une plus grande interaction personnelle.
  38. Le coordonnateur du groupe gouvernemental partage cet avis. Les universités doivent conserver un noyau de personnel permanent afin d'assurer une certaine continuité, et elles devraient fixer un pourcentage cible de personnel de base. L'enseignement en ligne présente des inconvénients même s'il aide à combler des lacunes du système éducatif. Le recours au travail contractuel n'est pas une mauvaise idée, notamment dans le cas de professionnels expérimentés.
  39. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite ajoute que les différentes formes d'enseignement ont besoin d'outils différents. La préparation des étudiants à l'entrée sur le marché du travail est différente de l'apprentissage tout au long de la vie. L'expérience pratique est essentielle. La coordonnatrice du groupe des employeurs convient que l'enseignement en ligne n'est pas adapté à tous les étudiants.
  40. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souligne que les nouvelles méthodes d'éducation devraient être guidées par des critères appropriés. Les cours en ligne introduits sans tenir compte des besoins ont donné de très mauvais résultats, car ils n'ont pas investi dans la qualité. En ce qui concerne le dialogue social, l'orateur fait état des lacunes de la négociation collective, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Il convient également de prêter attention à l'impact de la commercialisation des institutions publiques, qui a un effet négatif sur les conditions de travail.
  41. Le représentant des travailleurs du Royaume-Uni fait référence aux distorsions consécutives à la commercialisation en Angleterre: le pays a maintenant les frais d'enseignement les plus élevés au monde et les étudiants sont soumis à une forte pression du fait du montant de leur dette, ce qui a entraîné une baisse du nombre d'étudiants à temps partiel qui ne peuvent pas s'acquitter des montants exigés; le modèle de marché touche une classe spécifique d'apprenants. On constate également un recul des étudiants à temps partiel, des étudiants d'âge plus avancé et des personnes en apprentissage tout au long de la vie. En outre, le personnel est confronté à un suivi et à une évaluation en augmentation. Le modèle fausse les priorités des établissements – plutôt que d'être investis dans le personnel enseignant, les fonds sont affectés aux bâtiments, à la commercialisation et aux relations publiques pour attirer des étudiants à des fins financières plutôt que pour assurer la qualité de l'enseignement. La progression de l'enseignement à but lucratif a entraîné une baisse de qualité des études. Les modèles de marché ne sont pas adaptés à toutes les formes d'enseignement.
  42. La coordonnatrice du groupe des employeurs estime qu'il faut des systèmes réglementaires pour améliorer le contrôle de qualité des universités publiques comme des universités privées afin de garantir une éducation de qualité pour tous. Les cours en ligne ne conviennent qu'à certaines disciplines. Au Pérou, des fonds publics servent à financer des bourses d'accès à l'enseignement supérieur destinées aux étudiants des régions défavorisées et très défavorisées des zones rurales isolées. Dans ce pays, le secteur de l'enseignement à but lucratif a comblé les lacunes du système d'enseignement supérieur national gratuit, et il est maintenant plus important que le secteur étatique, mais la question de la qualité concerne les deux secteurs. Tous les établissements d'enseignement supérieur au Pérou sont soumis au processus d'octroi d'une licence prévu par la loi, ainsi qu'à des processus d'évaluation certifiant le respect des conditions élémentaires de qualité, pour pouvoir continuer d'offrir leurs services aux étudiants. A ce jour, une bonne partie des établissements qui n'ont pas été en mesure de respecter les normes élémentaires ont été fermés. Cette procédure est essentielle pour garantir un enseignement de qualité.

- 
43. Le coordonnateur du groupe gouvernemental souligne la nécessité de mettre en place des établissements comme des conseils d'éducation ou des conseils universitaires pour garantir la qualité de l'enseignement universitaire fourni dans le secteur public comme dans le secteur privé. Il indique que, dans son pays le Kenya, le Conseil de l'enseignement supérieur réglemente toutes les institutions d'enseignement supérieur, ce qui permet de garantir un contrôle.
44. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran fait observer que la mise en place de conseils nationaux de l'éducation et la garantie de la qualité sont de véritables défis pour l'enseignement supérieur. Dans son pays, l'organisme national chargé de vérifier la qualité de l'enseignement supérieur, qui est non gouvernemental, assure également la fonction de contrôle.
45. Le représentant du gouvernement du Brésil déclare que, dans son pays, le système de contrôle de la qualité concerne plus de 4 400 établissements et 8 millions d'étudiants. Comme le prévoit la Constitution, un système obligatoire d'évaluation a été établi en 2004 pour évaluer les résultats des étudiants, ainsi que les cours et les établissements de premier cycle, en utilisant un certain nombre d'indicateurs. Les résultats sont associés à des informations sur les conditions de travail des enseignants et les observations et perceptions des étudiants sur les cours et sur l'infrastructure des centres d'enseignement. Une note allant de 1 à 5 est alors attribuée à chaque cours universitaire. Des fonctionnaires du ministère de l'Éducation se rendent dans les centres qui ont obtenu une note inférieure à 3 sur une période de trois ans afin de réunir des informations sur place pour décider s'il convient de suspendre les cours qui ont reçu une note basse.
46. La représentante du gouvernement du Soudan du Sud indique que, dans son pays, les universités publiques ne peuvent pas répondre à l'importante demande en enseignement supérieur. Les universités privées doivent donc compléter l'enseignement public mais, souvent, elles ne remplissent pas les critères requis. Le ministère de l'Éducation a dû fermer certaines universités qui n'avaient pas le niveau attendu. De nombreux citoyens sont formés à l'extérieur du pays, et des contrôles et évaluations sont nécessaires pour garantir la légitimité des diplômes obtenus.
47. La représentante du gouvernement du Honduras explique que, dans son pays, la rémunération des enseignants est fixée dans une convention collective. Il est nécessaire d'organiser des forums nationaux et régionaux pour approfondir les connaissances et l'analyse en ce qui concerne la situation des universités en général. Les étudiants remboursent les prêts qu'ils ont contractés une fois qu'ils ont terminé leurs études.
48. Le coordonnateur du groupe des travailleurs observe que, à propos de l'assurance de la qualité dans l'enseignement supérieur, l'examen par des pairs est utilisé fréquemment dans de nombreuses juridictions et que cette méthode est la plus efficace. Il prend acte des efforts menés par le gouvernement du Honduras pour instaurer des conditions d'emploi équitables dans l'enseignement supérieur, ce qui souligne de nouveau l'importance du dialogue social.
49. Le représentant des travailleurs de l'Argentine, représentant également l'Internationale des services publics (ISP) et la Confédération des travailleurs et travailleuses des universités des Amériques (Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA)) insiste sur l'importance du tripartisme et du dialogue social: premièrement, pour l'application des normes; deuxièmement, pour un accès inclusif et équitable à l'enseignement supérieur; et, troisièmement, en raison de la nécessité que le secteur respecte les règles du travail décent. Un certain nombre de normes importantes fournissent des orientations et des règles, par exemple: la convention n° 87, la convention n° 98, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se rendent compte que les difficultés dans l'enseignement

---

supérieur concernent tout le personnel, non seulement le personnel enseignant mais aussi le personnel de soutien. L'intervenant soutient la Recommandation de 1997 de l'UNESCO. Il faut s'efforcer de promouvoir les conclusions du Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique (2014) qui s'appuient sur l'Etude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique menée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en 2013. Les données montrent que, dans les pays où la négociation collective existe, les conditions et les résultats sont meilleurs dans l'enseignement supérieur. Pour instaurer le travail décent dans ce secteur, il faut que le dialogue social soit fermement établi comme base permettant de fixer des conditions décentes d'emploi, que les normes internationales du travail soient ratifiées et effectivement appliquées et que les conclusions mentionnées plus haut soient mises en œuvre.

50. La représentante du gouvernement du Honduras dit que les ODD ont provoqué de vastes discussions sur des questions difficiles dans son pays. Les parlementaires ont débattu de la manière de relever le défi qui consiste à assurer un accès équitable à l'enseignement supérieur. Ils sont conscients du fait que de nombreux jeunes qui ne peuvent pas accéder à l'université appartiennent à des groupes vulnérables.
51. Le coordonnateur du groupe des travailleurs estime que la massification a un impact sur les conditions de travail. Il faut assurer à l'enseignement supérieur des effectifs suffisants. Des investissements sont nécessaires non seulement dans les bâtiments, mais aussi dans l'infrastructure intellectuelle des établissements supérieurs. Le développement de l'enseignement supérieur implique obligatoirement une plus grande diversité dans les profils des étudiants, ce qui en conséquence augmente la nécessité de structures d'appui différentes. Ce phénomène touche particulièrement le personnel de soutien comme les conseillers. Le développement de l'enseignement supérieur est important et indispensable pour progresser vers la réalisation de l'ODD 4 relatif à la qualité de l'enseignement.
52. La coordonnatrice du groupe des employeurs n'aime pas le terme «massification», qui a une connotation négative. Dans de nombreux pays d'Amérique latine, le niveau de l'enseignement de base est faible, en particulier les compétences en lecture et en calcul, ce qui influe sur l'accès à l'enseignement supérieur.
53. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran dit que, dans son pays, la massification est à la fois source de possibilités et de défis. Elle offre plus de possibilités et une plus grande égalité d'accès à l'enseignement supérieur. Il y a 4 millions d'étudiants dans l'enseignement supérieur, ce qui veut dire qu'il y a presque un étudiant par famille, et ceci a des effets positifs sur la qualité de vie. Le principal problème est celui du manque d'enseignants: le rapport professeur/étudiant a baissé de manière significative avec la massification.
54. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo demande qu'une plus grande attention soit accordée au financement redistributif et à l'évolution des relations professionnelles. Le financement redistributif peut être vu comme une diversification des flux de revenus destinés aux établissements éducatifs ou une distribution équitable du budget de l'Etat, et l'orateur indique qu'il souhaite avoir des éclaircissements sur ce point. Il y a dans la population une perception erronée selon laquelle tout le monde doit aller à l'université, ce qui est à l'origine de la massification. Il faut encourager davantage la formation professionnelle. De nombreuses universités forment des étudiants qui se retrouvent finalement au chômage. Il convient de mettre davantage l'accent sur l'expérience pratique pendant les études et pas seulement après le diplôme.
55. Le coordonnateur du groupe des travailleurs prend acte du recours accru à la technologie, mais insiste sur le fait que son introduction doit se faire sur la base de besoins pédagogiques identifiés par les professeurs qui ont eux-mêmes besoin d'une formation pour utiliser au

---

mieux cette technologie. La discussion devrait aussi porter sur divers aspects de la mondialisation, y compris la manière dont elle touche l'éducation et les établissements d'enseignement. L'éducation a toujours été mondiale par vocation, ce qui va de pair avec la mobilité du personnel.

56. La coordonnatrice du groupe des employeurs dit que les normes minimales de base dans le domaine de l'éducation permettent aux enseignants d'être plus mobiles. Les cours de formation professionnelle doivent avoir un contenu plus pratique afin de garantir que les étudiants sont en contact avec le marché réel. Toutefois, un certain nombre de problèmes se posent à cet égard; au Pérou par exemple, une loi datant de 1995 régit les stages professionnels et préprofessionnels des étudiants et diplômés, ainsi que les stages des élèves et des professeurs, mais les aborde d'un point de vue professionnel plutôt que de celui de la formation universitaire. Parvenir à harmoniser l'offre et la demande en matière d'éducation avec le secteur professionnel reste un enjeu pour que des étudiants plus jeunes puissent accéder, pendant leur période de formation au sein d'établissements d'enseignement supérieur, à des expériences de formation en situation réelle de travail, sans devenir un poids économique qui décourage la participation et l'ouverture des entreprises. Beaucoup d'employeurs, pas seulement au Pérou mais aussi dans d'autres pays, estiment que les étudiants diplômés des filières techniques et professionnelles ne disposent pas de toutes les compétences requises pour les employer à différents postes, et déclarent qu'ils devraient «réinvestir» dans la formation de nouveaux employés. Pour faire face à problème, il est essentiel que les parties intéressées entament un dialogue en vue d'élaborer une norme minimale appropriée qui empêche les abus de part et d'autre.
57. Le coordonnateur du groupe des travailleurs considère que l'avenir du travail doit être compris comme l'avenir du travail décent. Il est contraire à l'éthique que des diplômés travaillent gratuitement juste pour le prestige de l'emploi. Il ne faut pas remettre en cause le rôle de la recherche fondamentale dont la valeur doit être reconnue pour garantir que les chercheurs universitaires et les étudiants contribuent à la connaissance et à la société: la curiosité est la base de la découverte et n'est pas toujours définissable en termes d'objectifs. Les bénéfices d'une pensée originale sont souvent imprévisibles et ne peuvent être programmés. Par exemple, la simple question de savoir pourquoi le ciel est bleu a amené une réflexion sur la diffusion de la lumière, qui a finalement abouti à l'invention des lasers et d'autres dispositifs optiques.
58. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne l'importance de la diversité et de la flexibilité ainsi que de l'approche interdisciplinaire du contenu du programme d'études.
59. Le coordonnateur du groupe gouvernemental observe que les établissements doivent répondre aux conditions du marché par le biais d'un dialogue multipartite. En leur qualité de régulateurs, les gouvernements doivent assurer la supervision de l'enseignement supérieur. Il est essentiel de disposer d'évaluations appropriées pour garantir le respect de normes. La souplesse est nécessaire face à l'émergence de nouvelles formes de travail, comme le télétravail, qui continueront d'apparaître.
60. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo fait remarquer que l'éducation est un moyen d'acquérir des compétences et des connaissances utiles pour le développement de la société. Il faut aligner plus étroitement la formation des enseignants sur le marché de l'emploi, et les gouvernements ont le devoir de garantir ce rapprochement. Il est donc important de mettre en relation de nouveaux domaines d'études avec le marché de l'emploi. La redistribution du financement attribué à la formation des enseignants de l'enseignement supérieur doit être mieux définie.

- 
61. La coordonnatrice du groupe des employeurs indique que l'enseignement supérieur n'est pas dispensé seulement à l'université, mais également dans des instituts et établissements d'enseignement supérieur. Il est impératif de faire coïncider l'offre et la demande. Les subventions allouées aux universités doivent tenir compte de la demande du marché.
  62. Le coordonnateur du groupe des travailleurs est d'avis que le forum devrait examiner la responsabilité des employeurs en matière de formation en cours d'emploi, même si certains emplois nécessitent une formation spécifique. Une étude réalisée par la Wharton School of Business en Pennsylvanie montre que les employeurs sont relativement vagues s'agissant des compétences qu'ils attendent des étudiants de l'enseignement supérieur. La précarité de l'emploi n'est pas un phénomène nouveau, car elle existe depuis longtemps: ces dernières années, les employeurs ont eu recours à un plus grand nombre de formes d'emploi précaires pour contourner les normes internationales du travail et d'autres réglementations. Il convient aussi d'examiner le renforcement de la privatisation et le rôle du dialogue social car, dans de nombreux pays, les institutions concernées sont faibles.
  63. La coordonnatrice du groupe des employeurs ne considère pas que l'emploi à temps partiel des enseignants soit nécessairement un emploi précaire. La précarité découle de l'informalité et de conditions de travail inappropriées. La plupart des universités d'Amérique latine ont des quotas correspondant à un certain pourcentage d'enseignants à plein temps dans l'enseignement supérieur: depuis 2014, ce pourcentage est fixé à 50 pour cent. Il convient d'assurer des conditions d'emploi décentes aux travailleurs de l'enseignement supérieur.
  64. Le coordonnateur du groupe des travailleurs indique que tous les emplois à temps partiel ne sont pas nécessairement précaires. Le travail précaire se caractérise par l'absence de sécurité de l'emploi. La précarité implique que les travailleurs ne sont pas en mesure de planifier leur vie. Le document d'orientation fait référence à des emplois précaires, temporaires et à temps partiel, qui ont un impact sur la santé et la vie des travailleurs.

**2. Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des nouvelles opportunités, particulièrement en ce qui concerne la mobilité, l'égalité des sexes, les relations d'emploi, l'employabilité et le perfectionnement professionnel?**

65. La coordonnatrice du groupe des employeurs déclare que les gouvernements devraient encourager la participation des femmes et les carrières féminines dans l'enseignement supérieur et promouvoir des politiques qui comblent les écarts salariaux, étant donné que les femmes gagnent souvent jusqu'à 30 pour cent de moins que les hommes pour le même travail. Des plans d'action pourraient aider les étudiants de l'enseignement supérieur à résoudre les problèmes d'inégalité qu'ils peuvent rencontrer pendant leurs études. Les gouvernements devraient mettre en place des normes réglementaires minimums pour assurer une égalité de base dans l'enseignement supérieur et garantir l'égalité des chances. Les inspections doivent être organisées de manière claire et réglementée en vue de vérifier que l'égalité et les conditions de travail sont respectées. L'accès à la titularisation et aux emplois permanents devrait être réglementé et basé sur le mérite, étant donné qu'il s'agit d'un financement public. Les enseignants pourraient ainsi mieux structurer leur carrière. Une formation permanente, des bourses d'études et des programmes de financement public devraient permettre de rendre le secteur plus attractif. En ce qui concerne l'ODD 17, il faut promouvoir les investissements privés dans l'éducation, y compris par le biais de PPP, ce qui permettra de mobiliser les échanges de capacités techniques et de ressources financières. Il faut éviter une surréglementation du secteur et privilégier les contrats temporaires.

- 
66. Le coordonnateur du groupe des travailleurs met en avant l'importance du problème de l'emploi précaire. De solides mécanismes de dialogue social, y compris la négociation collective, peuvent permettre de limiter la précarité tout en négociant la proportionnalité des contrats permanents. La Recommandation de 1997 de l'UNESCO énonce un certain nombre de principes clés qui doivent encore être mis en œuvre. Le CEART ne se réunit que tous les trois ans pour examiner la mise en œuvre de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO et de la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1996), et ses réunions devraient être plus régulières. L'orateur dit partager les préoccupations en matière d'égalité entre les sexes et souligne que la question de l'égalité concerne aussi les groupes minoritaires et les populations indigènes. Il faut passer en revue les pratiques structurelles discriminatoires pour lutter contre les inégalités, car le travail précaire touche en grande partie les femmes, et l'affectation de fonds pour la recherche est fortement biaisée. Le recours aux systèmes fondés sur le mérite doit se faire avec précaution car, dans la pratique, les augmentations de traitement fondées sur le mérite sont attribuées essentiellement aux hommes et la méritocratie peut exacerber la discrimination. Conformément aux principes de base contenus dans les instruments internationaux, les gouvernements devraient rester responsables au premier chef du financement des systèmes d'enseignement, lequel devrait représenter au moins 20 pour cent du budget ou au moins 6 pour cent du produit intérieur brut (PIB). Comme l'a souligné le représentant des travailleurs du Royaume-Uni, la mobilisation de fonds du secteur privé et la commercialisation des systèmes d'enseignement peuvent créer des distorsions. Un certain nombre d'accords ont déjà été conclus concernant la mobilité du personnel enseignant et de nouveaux accords devraient être négociés dans l'esprit du dialogue social. Ces accords devraient aussi tenir compte de la question de l'exode des cerveaux non seulement du Sud vers le Nord, mais aussi du secteur public vers le secteur privé. Avec l'aide de l'UNESCO, il devrait être plus facile de reconnaître les qualifications des travailleurs migrants et des réfugiés et donc de garantir leur mobilité. Enfin, l'OIT pourrait proposer des solutions dans le cadre des discussions en cours sur les formes atypiques d'emploi, et une réunion d'experts devrait être convoquée pour examiner la question de l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur, en reconnaissant les caractéristiques uniques et particulières de la précarité dans ce secteur.
67. Le coordonnateur du groupe gouvernemental remarque que les enseignants constituent un groupe particulier de travailleurs et qu'ils sont un moteur de développement. Les gouvernements doivent renouveler et renforcer leur engagement en faveur de ces travailleurs et du dialogue social dans ce secteur. Le dialogue social et l'examen des lois et politiques sont indispensables pour un processus décisionnel démocratique au sein des établissements. Dépolitiser et démocratiser les institutions aideraient à garantir la liberté académique. Ces mécanismes devraient être consultatifs et inclusifs et permettre aux enseignants et aux universités de jouer un rôle important dans la prise des décisions concernant leurs établissements. A propos des questions de genre, l'intervenant estime qu'il faut soutenir les femmes qui ont montré un excellent niveau académique afin d'augmenter la part des femmes dans le corps enseignant. Il faut instaurer des seuils pour contrôler le nombre de contrats temporaires, et le respect de ces critères pourrait être utilisé dans les systèmes de classement. Le perfectionnement du personnel, qui est essentiel, doit être soutenu et bénéficier des ressources suffisantes. Les établissements privés doivent être soumis à des règlements pour garantir que les normes sont appliquées et améliorées. Les PPP deviennent de plus en plus courants et doivent être réglementés pour garantir le respect des normes. Les universités pourraient se doter de centres de développement et d'évaluation technologiques pour favoriser l'utilisation de la technologie comme pilier du progrès institutionnel.
68. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas explique que, grâce à un dialogue social efficace, les travailleurs temporaires des Pays-Bas bénéficient des mêmes avantages que les travailleurs réguliers, y compris le congé parental et les congés annuels. Il encourage le dialogue social et l'échange de bonnes pratiques avec d'autres pays et avec des communautés établies d'universités.



- 
69. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran estime que les gouvernements devraient encourager la mobilité du corps enseignant. Elle cite le processus de Bologne comme exemple réussi de négociation de la mobilité entre pays.
70. Le coordonnateur du groupe des travailleurs se félicite de l'engagement renouvelé des gouvernements en faveur des travailleurs du secteur de l'enseignement supérieur. A propos de la démocratisation des établissements, il rappelle que la Recommandation de 1997 de l'UNESCO fournit des orientations sur l'autonomie institutionnelle et la liberté académique notamment. Il appuie la proposition consistant à améliorer les conditions de travail en établissant des seuils et rend hommage aux efforts menés aux Pays-Bas pour utiliser le dialogue social afin de protéger les travailleurs précaires.
71. Le représentant des travailleurs de l'Australie dit que ténacité et résilience sont nécessaires pour conserver l'efficacité des programmes d'éradication de la discrimination à l'encontre des femmes. Néanmoins, le travail précaire et temporaire a créé un nouveau type d'inégalité puisque les initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes ne concernent généralement pas les travailleurs contractuels. En Australie, beaucoup de travaux ont été menés pour promouvoir le travail des femmes dans les disciplines STEM, mais les résultats ont été mitigés. Les bourses de recherche restent attribuées de préférence aux hommes, car le but est que le bénéficiaire mène des travaux de recherche à long terme et publie de nombreux travaux, ce qui est plus difficile pour les femmes du fait qu'elles consacrent plus de temps aux responsabilités familiales. Les femmes avec des contrats à court terme qui prennent un congé ont souvent du mal à retrouver du travail.
72. La coordonnatrice du groupe des employeurs se félicite du consensus entre les groupes quant à la reconnaissance de l'importance du dialogue social et des conditions de travail de base dans le secteur. En ce qui concerne les travailleurs précaires mentionnés par les travailleurs, elle cite le paragraphe 45 de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO:
45. Le régime de la permanence lorsqu'il existe, ou le cas échéant son équivalent fonctionnel, constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires. Par ailleurs, il développe le sens de la responsabilité individuelle et permet de retenir le personnel enseignant compétent.
73. Les enseignants qui ont des contrats temporaires peuvent aussi faire preuve d'un sens de responsabilité individuelle. Au Pérou, les enseignants qui ne travaillent pas toute l'année peuvent quand même bénéficier des prestations de sécurité sociale. Etant donné que les programmes d'enseignement sont organisés de différentes manières, dont beaucoup sur la base de semestres, de modules ou de cycles, différents systèmes sont nécessaires. L'objet du travail flexible n'est pas de réduire les paiements mais de rationaliser les ressources. Contrairement aux évaluations arbitraires, il faut encourager les systèmes fondés sur le mérite pour établir le statut d'ancienneté et octroyer des responsabilités, ce qui aidera à instaurer l'égalité entre hommes et femmes. Pour les gouvernements il est quasiment impossible d'affecter 6 pour cent du PIB à l'éducation. Il faut faire preuve d'efficacité pour éviter un gaspillage des ressources. Certaines universités ont rendu jusqu'à 15 pour cent de leur budget à la fin de leur exercice annuel, car elles n'avaient pas pu l'utiliser dans sa totalité. Les PPP peuvent permettre de résoudre des problèmes de gestion tout comme des problèmes d'infrastructure éducative.
74. Le secrétaire du groupe des employeurs estime qu'il n'appartient pas au forum de recommander la convocation d'une réunion tripartite d'experts sur le travail précaire dans le secteur: il n'y a pas de consensus sur cette question. Un forum de dialogue mondial n'a pas vocation à faire ce type de proposition, car c'est le Conseil d'administration qui est responsable du programme des réunions. Plusieurs réunions apparentées ont déjà eu lieu, par exemple la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi en 2015 et la Réunion tripartite d'experts chargée d'élaborer des directives sur le recrutement équitable qui a eu



---

lieu en 2016. En 2019, la discussion du centenaire sur l'avenir du travail fournira aux employeurs et aux travailleurs de nouvelles occasions d'examiner cette question.

75. Le secrétaire du groupe des travailleurs rappelle que la proposition initiale visait à ce que les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur, l'emploi temporaire et à temps partiel, ainsi que la précarité dans le secteur fassent l'objet d'une réunion d'experts, mais que le compromis trouvé consistait à convoquer le présent forum de dialogue mondial, tout en réservant la possibilité d'organiser une réunion d'experts par la suite. Cette décision a été prise de bonne foi et les travailleurs espèrent qu'elle sera respectée. Un instrument propre au secteur est nécessaire afin de traiter ses caractéristiques uniques et les problèmes particuliers liés au travail précaire. Si le Conseil d'administration décide du programme des réunions, les points de consensus adoptés par les participants au forum sont une occasion appropriée de recommander la tenue d'une réunion d'experts.
76. La secrétaire générale de la réunion explique que le Conseil d'administration a mis en place des organes consultatifs sectoriels en vue de déterminer les travaux nécessaires pour chaque période biennale; ces organes formulent en retour des recommandations à l'intention du Conseil d'administration. La session suivante des organes consultatifs est prévue en janvier 2019 et, à cette occasion, une liste de réunions pour la période biennale 2020-21 sera recommandée. Il y a au total 22 secteurs, chacun présentant ses propres besoins, ce qui doit être pris en considération. En ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, l'OIT est sur le point d'adopter des normes, en ce sens qu'elle a tenu une première discussion sur l'adoption de normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2018. Une deuxième discussion aura lieu à la 108<sup>e</sup> session de la Conférence en 2019.
77. La représentante de la République islamique d'Iran déclare qu'il serait judicieux de tenir une réunion d'experts compte tenu de la nature et des problèmes spécifiques au secteur. Les participants à la réunion pourraient recommander aux gouvernements d'accorder une attention particulière aux conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur.
78. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas fait remarquer qu'un certain nombre d'instruments sont déjà en place mais qu'ils ne sont pas appliqués de manière efficace. L'orateur suggère de se concentrer sur l'application efficace des instruments existants plutôt que d'en adopter de nouveaux.
79. Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère de repousser les discussions sur ce sujet à la séance suivante afin que les gouvernements puissent coordonner leur réponse. En ce qui concerne l'évaluation des étudiants, l'orateur rappelle les travaux de recherche de Philip B. Stark, qui a démontré la mesure dans laquelle les évaluations peuvent être arbitraires et discriminatoires. Généralement, il ressort de ce type d'évaluation que les enseignantes et les enseignants issus des minorités sont moins à même d'obtenir une promotion ou qu'ils n'ont pas le profil pour, comme le montrent les résultats des procédures d'arbitrage menées au Canada. Un suivi attentif est nécessaire pour veiller à ce que les évaluations de ce type contribuent à instaurer l'égalité. L'orateur apprécie que les employeurs se réfèrent à la Recommandation de 1997 de l'UNESCO. La section relative à la sécurité de l'emploi fournit une orientation importante sur la manière de faire face aux difficultés qui découlent du travail précaire.
80. La représentante des travailleurs de l'ISP se dit préoccupée par la question des PPP. Elle fait référence à un rapport de l'UNESCO de 2016 sur les PPP comme approche des politiques d'éducation, dans lequel il ressort que les PPP sont souvent la méthode de financement la plus onéreuse. Les éléments prouvant l'efficacité des PPP sont limités et faibles; et ces derniers parviennent difficilement à réduire la pauvreté et l'inégalité. En outre, les PPP pâtiennent d'un manque de transparence et d'un contrôle public limité, ce qui nuit à la prise

---

de responsabilités. Il importe d'examiner les modèles de PPP afin de garantir la qualité et l'efficacité.

- 81.** La coordonnatrice du groupe des employeurs rejette l'avis des travailleurs selon lequel les PPP sont une forme de privatisation. Les établissements d'enseignement supérieur publics sont libres de répondre à leurs besoins comme bon leur semble. L'éducation est un service public, mais elle bénéficie des services à la fois du secteur public et du secteur privé. Au Pérou, les PPP ont permis de combler les lacunes dans le secteur, notamment s'agissant de l'infrastructure de base. Les gouvernements devraient éviter d'imposer une réglementation excessive aux PPP afin d'optimiser leur fonctionnement.
- 82.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental observe qu'il y a des avis à la fois positifs et négatifs sur les PPP dans l'enseignement supérieur. Toutefois, tous les mécanismes présentent des lacunes: les financements purement publics sont souvent considérés comme inefficaces et non rentables. Les universités privées jouent un rôle important pour combler les lacunes constatées dans l'enseignement financé par des fonds publics. Les problèmes concernant les normes de qualité sont dus en partie à un défaut de surveillance de la part des établissements concernés. L'éducation a pour vocation d'offrir des avantages à l'ensemble de la société, et il est crucial de veiller à ce que les diplômés soient aptes à travailler et répondent aux besoins de la société. Les stages sont une forme d'engagement de courte durée auprès des entreprises qui permettent de garantir que les travailleurs développent les compétences pertinentes.
- 83.** Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo déclare qu'il convient d'examiner les PPP en fonction de leurs effets sur les conditions d'emploi du personnel enseignant. Il se demande si les partenariats de ce type aboutissent à l'établissement de conditions de travail optimales ou favorisent l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement. Dans son pays, l'éducation est considérée comme un service public qui relève de la responsabilité de l'Etat, conformément à la Constitution. L'Etat joue un rôle extrêmement important et ne peut souscrire à une approche, quelle qu'elle soit, ne considérant pas l'éducation comme un service public. S'agissant de l'égalité entre hommes et femmes, l'orateur propose d'adopter une approche ascendante, qui encourage l'accès et la participation des filles à l'enseignement primaire.
- 84.** La représentante de la République islamique d'Iran explique que, dans son pays, l'enseignement supérieur est traité comme un moteur de développement et considéré comme un service public. Toutefois, dans certains domaines, il est nécessaire de recourir au secteur privé pour combler les lacunes dans la fourniture de programmes d'enseignement.
- 85.** La coordonnatrice du groupe des employeurs réitère que le recours aux PPP ne correspond pas à la privatisation du secteur mais qu'il contribue au secteur en comblant les lacunes et en mobilisant des ressources financières. Si l'enseignement de base est un droit fondamental et est obligatoire dans la plupart des pays, ce n'est pas le cas de l'enseignement supérieur. L'éducation est un service public, mais ses besoins peuvent être pourvus par le secteur privé. Il existe un certain nombre de chartes et d'instruments qui fournissent des orientations sur la coordination entre les entreprises privées, à l'instar des Directives concernant la coopération entre l'Organisation des Nations Unies et les entreprises. En outre, le secteur privé est composé de citoyens qui souhaitent contribuer au développement de leur pays et de leur société.
- 86.** Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite demande au groupe des employeurs de fournir des statistiques relatives à l'effectif des étudiants scolarisés dans le privé, étant donné qu'il est estimé inférieur en comparaison avec celui des étudiants scolarisés dans le public. Pour ce qui est des évaluations des étudiants, l'orateur reconnaît qu'il est évident que les résultats reflètent des préjugés sexistes et raciaux, entre autres. Les évaluations de ce type sont néanmoins importantes, et les enseignants devraient également être évalués en fonction

---

des résultats de l'enseignement supérieur, de l'acquisition ou non par les étudiants des connaissances et des compétences nécessaires, de la qualité de la recherche, et des publications réalisées. Dans son pays, l'égalité entre hommes et femmes a été améliorée en offrant le même salaire de départ, indépendamment du sexe. De fait, 55 pour cent des enseignants et des étudiants universitaires sont des femmes.

87. La représentante du gouvernement du Honduras observe que, dans son pays, les PPP ne sont pas aussi fructueux qu'espéré ni ne jouent le rôle décrit dans les exemples que la coordonnatrice du groupe des employeurs a donnés concernant le Pérou. Si les problèmes causés peuvent être résolus, alors les PPP seront acceptés, mais cette question doit être examinée de manière plus approfondie.
88. En réponse, la coordonnatrice du groupe des employeurs dit que, selon des statistiques de l'UNESCO, 40 pour cent de la totalité des diplômés du monde entier ont été scolarisés dans le privé, mais dans certains pays ce pourcentage est plus élevé. A titre d'exemple, au Pérou, jusqu'à 70 pour cent de la totalité des étudiants sont scolarisés dans le privé.
89. Le coordonnateur du groupe des travailleurs cite le rapport présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2015 par le Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation, dans lequel ce dernier a exprimé ses préoccupations concernant la croissance rapide du nombre de prestataires d'enseignement privés et la commercialisation de l'enseignement qui en résulte, et a examiné les incidences négatives d'un tel phénomène sur les normes et principes du cadre juridique régissant le droit à l'éducation tel qu'établi par les traités internationaux des droits de l'homme. L'orateur s'associe aux observations formulées par le représentant de la République démocratique du Congo, à savoir que les PPP et la privatisation devraient être examinés en fonction de leurs effets sur les conditions d'emploi dans le secteur. A cet égard, l'emploi précaire est plus marqué dans le secteur privé. A titre d'exemple, il n'y a pas de personnel enseignant permanent à l'Université de Phoenix, qui est un établissement offrant des cours en ligne où tout le personnel enseignant est employé à temps partiel. Dans la mesure où les conditions d'emploi des travailleurs ont une incidence directe sur les conditions d'apprentissage des étudiants, il convient de réfléchir à des solutions susceptibles de profiter à tous.
90. La coordonnatrice du groupe des employeurs suggère que les gouvernements établissent des systèmes pour la promotion des enseignants, tels que des primes, des moyens propices au perfectionnement professionnel, ainsi que des exigences minimales pour l'accès des enseignants à une éducation complémentaire. Les PPP et les investissements du secteur privé pourraient fournir un appui en ce sens et garantir que le personnel enseignant bénéficie de possibilités accrues de développement de carrière. Dans bon nombre de pays, seul un faible pourcentage du personnel enseignant est titulaire d'une maîtrise universitaire. Dans la plupart des pays de la région, il est nécessaire d'être titulaire d'un doctorat pour enseigner dans le cadre de programmes doctoraux mais, pour les études de premier cycle, il suffit d'une maîtrise.
91. Le coordonnateur du groupe des travailleurs note que la question de l'employabilité s'applique à la fois aux étudiants et au personnel enseignant. En ce qui concerne les premiers, les recherches montrent clairement que les étudiants titulaires d'un diplôme de troisième cycle jouissent généralement de meilleures perspectives de carrière et de meilleures conditions de vie que ceux qui ne le sont pas. Les étudiants en doctorat hésitent à se lancer dans la profession à cause des conditions d'emploi et de la sécurité de l'emploi. Le meilleur moyen de parvenir au perfectionnement professionnel est de recourir au dialogue social et à la négociation collective, dans le cadre desquels les travailleurs et leurs représentants identifient quelles sont les lacunes et les possibilités sur le plan professionnel, à des fins d'amélioration. Un grand nombre de membres du personnel n'ont pas accès à des possibilités de perfectionnement professionnel, car ils sont employés au titre de contrats temporaires et à temps partiel. Cela tend à créer un cercle vicieux dans lequel les chercheurs, parce qu'ils

---

sont engagés dans le cadre de contrats de courte durée, se retrouvent en difficulté face à leurs employeurs éventuels qui s'interrogent sur les résultats de leurs travaux de recherche. Les contrats précaires sont devenus un piège à vie; comme le montre une étude récente menée au Canada, 25 pour cent des membres du personnel enseignant disposant de contrats précaires gardent ce type d'emploi pendant plus de vingt ans. Le secteur doit corriger sa structure de l'emploi, qui devient de plus en plus fragmentée.

92. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran fait part de son expérience en matière d'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur: son gouvernement a encouragé les femmes à postuler à des postes d'encadrement dans les universités et à des emplois au sein du ministère de l'Éducation, comme c'est le cas pour son poste de cheffe de l'Institut de recherche et de planification. Les autorités se sont efforcées de diversifier la nomination des membres du personnel universitaire et ont œuvré en vue de modifier et d'améliorer le processus de promotion. Ces mesures impriment une nouvelle direction et illustrent une nouvelle attitude et des bonnes pratiques en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.
93. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo souligne combien l'employabilité des étudiants est importante, étant donné que les diplômés doivent présenter un avantage pour des employeurs potentiels et la société. L'employabilité devrait être un indicateur de la qualité de l'enseignement reçu. Il convient d'élaborer différemment les programmes scolaires afin de mieux faire correspondre la formation et l'emploi. Il est nécessaire de garantir la continuité de la formation et de l'enseignement pour le personnel enseignant, y compris des bourses et des cours universitaires. Dans son pays, l'Institut national de préparation professionnelle a établi un partenariat avec la Fédération des entreprises du Congo afin de dispenser des formations pratiques aux personnes fraîchement diplômées, l'objectif étant d'améliorer leur employabilité. Il est nécessaire de veiller au bon appariement des compétences et de l'emploi, ce qui dépend des mesures prises par l'État.
94. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite observe que l'on peut généralement suivre l'alignement des compétences des élèves sur les besoins du marché au moyen de statistiques relatives au nombre d'étudiants ayant trouvé un emploi dans la profession de leur choix. Toutefois, il est important que les compétences soient plus largement alignées sur l'employabilité. Les organisations scientifiques et professionnelles devraient s'employer à faire correspondre l'enseignement supérieur et le développement des compétences avec les besoins du marché.
95. Le représentant du gouvernement des Pays-Bas déclare que, afin d'éviter les pièges à l'emploi à vie dans le travail précaire et d'autres formes atypiques d'emploi, il est important de comprendre précisément les raisons pour lesquelles des travailleurs sont embauchés au titre de contrats de ce type. Aux Pays-Bas, les contrats de sous-traitance dans l'enseignement supérieur ont quelque peu augmenté, mais la situation n'est pas alarmante, dans la mesure où les universités dans l'ensemble cherchent à garder les enseignants et leur savoir. Il convient d'effectuer des recherches supplémentaires sur la raison d'être des contrats temporaires dans le secteur. Dans le cadre d'une expérience menée dans le secteur de la santé, les médecins d'un premier groupe ont perçu un salaire mensuel, tandis que ceux du second groupe ont été rémunérés en fonction des tâches qu'ils avaient effectivement accomplies: les médecins percevant un salaire mensuel se sont avérés bien plus efficaces en termes de services rendus aux patients.
96. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo souligne la nécessité d'établir une distinction entre les compétences des différentes catégories de personnel enseignant. Si certains professeurs sont hautement qualifiés pour instruire les étudiants, d'autres ne sont pas dotés de compétences de ce type et conviennent davantage à la recherche. La mobilité de la main-d'œuvre peut contribuer à remédier au problème des pénuries dans l'éducation et fournir des connaissances spécialisées en cas de besoin. Dans

---

son pays, des enseignants belges ont aidé à dispenser des cours à des étudiants de l'Ecole nationale supérieure polytechnique.

97. Le coordonnateur du groupe gouvernemental note que l'expérience des enseignants professionnels est de plus en plus sollicitée, en particulier par le biais de consultations dans le secteur privé. De tels bénéfices sont souvent partagés entre l'université et les membres du personnel travaillant comme consultants, et tous tirent parti des bénéfices supplémentaires qui en découlent. On pourrait simplifier les lois et les processus relatifs aux acquisitions, en particulier pour permettre aux professionnels du secteur public d'acquérir d'autres compétences.
98. La coordonnatrice du groupe des employeurs ajoute que les gouvernements devraient mettre en œuvre une réglementation pour veiller à ce que les étudiants et les enseignants puissent effectuer des stages à l'étranger et perfectionner leurs connaissances, leurs compétences et leur employabilité. Elle s'associe à l'avis du représentant du gouvernement des Pays-Bas selon lequel les travailleurs à temps partiel et à plein temps qui n'ont pas accès à des avantages peuvent être considérés comme des travailleurs précaires.
99. Le coordonnateur du groupe des travailleurs reconnaît l'importance de l'avancement professionnel pour les enseignants universitaires. Les femmes et les groupes minoritaires sont désavantagés du fait d'une discrimination structurelle.
100. La représentante des travailleurs de l'Australie ajoute que l'inclusion des personnes autochtones dans l'enseignement supérieur en Australie a représenté un défi de taille. Son gouvernement a observé que, pour accroître le nombre de personnes autochtones dans l'éducation, il fallait augmenter le nombre de personnes autochtones parmi les membres du personnel afin que les étudiants puissent reconnaître leurs semblables dans le secteur. Le fait de donner la possibilité aux employés autochtones de participer au cadre juridique de la négociation collective contribue également à améliorer la situation. En conséquence, la participation de la population autochtone à l'enseignement supérieur a atteint les objectifs fixés par le gouvernement.

### **3. Recommandations quant à l'action future de l'OIT et de ses Membres**

101. Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose les recommandations suivantes:

- Le dialogue social et la négociation collective sont extrêmement importants compte tenu des différents défis auxquels le secteur est actuellement confronté. L'OIT devrait jouer un rôle pour faciliter les mesures visant à renforcer les capacités afin de participer à des processus de dialogue social et de négociation collective robustes.
- L'OIT et l'UNESCO devraient jouer un rôle plus marqué en vue de diffuser et de promouvoir davantage la Recommandation de 1997 de l'UNESCO. Cet objectif peut être atteint en collaborant directement avec les gouvernements, y compris moyennant des programmes de formation et des activités de renforcement des capacités. Le CEART devrait se réunir plus régulièrement pour garantir une meilleure application de ses principes.
- Les participants au forum se sont penchés sur des questions à la fois d'égalité et d'équité: les employeurs du privé et du public devraient veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de harcèlement et de violence. Les Membres de l'OIT pourraient recenser les obstacles à l'équité qui sont à la fois visibles et invisibles, de façon à concentrer leurs efforts pour les éliminer. Les pratiques de recrutement et la distribution inégale des incitations et des récompenses peuvent accentuer les inégalités dans

---

certains contextes. A cet égard, l'OIT pourrait participer à l'analyse de mesures concrètes qui pourraient contribuer à l'avancement professionnel, y compris pour des collègues qui étaient désavantagés dans le passé.

- Des mesures réglementaires sont nécessaires: l'OIT devrait explorer l'établissement de seuils et de limites susceptibles d'être appliqués dans le cadre du recours à des contrats de travail temporaires et précaires.
- Des financements appropriés et le perfectionnement professionnel peuvent aussi ouvrir la voie vers l'amélioration des conditions d'emploi dans le secteur. Les enseignants, les chercheurs et le personnel d'appui sont notamment concernés et devraient pouvoir bénéficier d'un enseignement continu. Accorder une attention particulière à la qualité de l'éducation suppose aussi de porter attention aux besoins des minorités.

**102.** La coordonnatrice du groupe des employeurs considère comme prioritaires les éléments suivants:

- Il faudrait promouvoir et reconnaître à l'échelle mondiale des cadres de qualifications et de compétences applicables au secteur de l'enseignement supérieur.
- Il faudrait inciter les Etats Membres à mettre davantage de fonds publics à la disposition du secteur: les fonds assignés précisément aux passations de marchés permettraient aux entités privées de participer de manière adéquate au secteur.
- Dans le souci de promouvoir de bonnes conditions d'emploi, il faudrait accorder une attention particulière aux différentes formes juridiques à disposition pour les contrats de travail, de façon à répondre aux besoins des étudiants, à contribuer à l'élaboration des programmes d'études et à garantir la protection des droits du personnel actuellement à plein temps, tout en offrant aux étudiants des possibilités de s'insérer dans le secteur.
- Des normes de qualité sont nécessaires afin de fournir une orientation lorsqu'il s'agit d'accéder aux cours et de les choisir.
- Des efforts devraient être déployés afin de renforcer les travaux menés pour atteindre l'ODD 17, qui vise à «renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser», en vue d'exploiter les échanges de connaissances et d'améliorer les capacités et les ressources techniques.
- Il importe de garantir l'accès à de bonnes conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur en se fondant sur les principes de mérite et de responsabilisation.
- Des normes minimales sont à l'évidence nécessaires dans des domaines importants, par exemple concernant le niveau de soutien apporté par l'Etat aux établissements d'enseignement supérieur publics et privés.
- Il convient de valoriser les possibilités pour le personnel enseignant et les étudiants d'accéder à un apprentissage tout au long de leur vie afin de garantir leur employabilité. Ce point peut être examiné dans le cadre de procédures de dialogue social.
- Des accords d'échanges internationaux peuvent également promouvoir des normes de qualité accrues pour les membres du personnel enseignant et, dans le même temps, améliorer leurs compétences et leur employabilité: l'innovation technologique et le recours de plus en plus diffus aux PPP peuvent se traduire par la mobilisation de ressources supplémentaires et de nouveaux flux financiers dans le secteur.



- 
- 103.** Se référant à la proposition des travailleurs concernant les seuils et les quotas réglementaires, l'oratrice déclare que son groupe ne peut pas appuyer cette idée. L'établissement de normes internationales applicables aux quotas et aux seuils peut compromettre les conditions essentielles de la qualité de l'enseignement supérieur public et privé. Cette question devrait être laissée à la discrétion des différents pays.
- 104.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental fait savoir que les gouvernements ont dégagé un consensus sur les recommandations suivantes:
- Dans la mesure où il est difficile d'identifier clairement les questions se rapportant aux conditions d'emploi dans le secteur de l'enseignement supérieur au niveau mondial, il faudrait encourager les pays à établir des forums d'enseignement nationaux, organisés par les gouvernements, auxquels toutes les parties prenantes pourraient participer, tandis que l'OIT devrait fournir un appui en vue de la création de forums de ce type. L'Organisation pourrait mener une enquête afin de déceler les problèmes qui se posent et aider les Etats Membres à prendre des décisions éclairées.
  - Les gouvernements doivent garantir l'autonomie de l'enseignement supérieur et son droit de ne pas être politisé.
  - Dans le cadre du dialogue social, des conseils sectoriels particuliers sont nécessaires conjointement aux forums d'enseignement nationaux: l'OIT devrait épauler les conseils existants et encourager la création de conseils là où il n'y en a pas.
  - Il faut prendre des mesures pour porter un coup d'arrêt aux qualifications frauduleuses obtenues en ligne. Il convient d'encourager les Etats Membres à démanteler les organisations offrant des qualifications de ce type ou à empêcher les personnes d'agir en ce sens.
  - Il convient d'affecter des ressources publiques à l'amélioration des conditions de travail dans l'enseignement supérieur, notamment par l'intermédiaire d'initiatives du secteur privé visant à appuyer la recherche en collaboration avec les entreprises.
  - Le socle commun de valeurs en matière de travail décent, tel qu'exprimé dans les normes internationales du travail, devrait être promu de manière plus active dans le secteur de l'enseignement supérieur.
- 105.** La coordonnatrice du groupe des employeurs est également d'avis qu'il faut mettre un terme à l'obtention de qualifications frauduleuses. Pour ce faire, il faut une réglementation sur les conditions d'octroi des diplômes et les normes de qualité.
- 106.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs observe que les avis semblent converger vers la nécessité de promouvoir une augmentation des ressources publiques en faveur du secteur afin de respecter les obligations internationales. Les faux diplômes devraient être déclarés illégaux. Toutefois, les recommandations proposées ne tiennent pas suffisamment compte du mandat du forum tel qu'indiqué dans son ordre du jour, où il est clairement fait référence aux conditions de travail dans l'enseignement supérieur, et des politiques précises sont nécessaires à ce sujet.
- 107.** Le secrétaire du groupe des travailleurs souligne combien il est nécessaire de mettre l'accent sur les résultats spécifiques afin de veiller à ce que l'OIT examine ces questions de manière efficace en vue de la période biennale à venir. En conséquence, les participants au forum devraient demander à ce qu'une réunion d'experts soit organisée durant la période biennale suivante, l'objectif étant d'adopter un instrument. A défaut, le forum n'aura fait qu'effleurer la surface des problèmes qui resteront donc irrésolus. Les participants à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de 2015 ont recommandé d'envisager, dans le cadre



---

éventuellement d'une réunion d'experts, d'évaluer la nécessité d'ajouter des normes internationales du travail qui aborderaient la question des contrats de durée déterminée et des conditions d'emploi. Il s'agit d'un domaine d'intérêt majeur pour l'OIT. S'ils ont proposé au départ d'organiser une réunion d'experts, les travailleurs ont accepté de bonne foi l'idée que le présent forum mondial identifierait d'abord les questions en jeu. Ils ont compris que le forum serait suivi d'une réunion d'experts.

- 108.** La secrétaire générale observe que les propositions formulées ne tiennent pas compte de ce que le Bureau peut faire. Les travaux qui seront menés dans ce domaine dépendront bien sûr des décisions concernant les ressources de l'OIT dans l'ensemble. Il serait utile que les participants lisent les recommandations issues de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de 2015, qui sont disponibles sur le site Web de l'OIT <sup>2</sup>.
- 109.** La coordonnatrice du groupe des employeurs ne s'oppose pas à l'idée d'une réunion d'experts à venir, mais il ne revient pas aux participants à la réunion d'anticiper une décision sur cette question. Les employeurs ont mené des négociations de bonne foi: c'est au Conseil d'administration de prendre une décision sur l'affectation plus générale des ressources aux travaux sectoriels de l'OIT.
- 110.** L'oratrice observe que, en vue de promouvoir la réalisation de l'ODD 17, il convient d'accorder une attention particulière aux PPP pour encourager l'échange de connaissances, de compétences techniques et de ressources, l'objectif étant de favoriser, notamment, l'amélioration des conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur.
- 111.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs rappelle la déclaration de la représentante de l'ISP, qui a mentionné l'expérience négative découlant des PPP en ce qui concerne la croissance des emplois temporaires et à temps partiel. Cela ne concerne pas directement l'ordre du jour. Il semble que les participants au forum s'intéressent surtout aux préoccupations des enseignants et des chercheurs, mais il faut tenir compte également du personnel d'appui. La Recommandation de 1997 de l'UNESCO mérite d'être diffusée davantage, tandis que le BIT devrait dispenser des formations sur ses effets, dans la mesure où il s'agit d'une feuille de route identifiant des bonnes pratiques. D'autres préoccupations sont notamment l'autonomie des établissements ainsi que des conditions de travail équitables et décentes pour les employés de l'enseignement supérieur. Concernant la proposition relative aux forums d'enseignement nationaux, l'orateur demande des informations plus détaillées. Des instances de ce type ne devront pas évincer les mécanismes de dialogue social conventionnels.
- 112.** Le coordonnateur du groupe gouvernemental est d'avis que le dialogue social dans le secteur de l'enseignement supérieur doit être renforcé et que, à cet égard, un suivi du secteur est nécessaire. Il faut adopter une approche exhaustive au vu des difficultés rencontrées par les établissements nationaux, au niveau national et par l'intermédiaire du BIT. Il convient d'éclairer le dialogue social au moyen de forums de parties prenantes à des fins d'inclusion, sous la forme par exemple de forums d'enseignement nationaux, afin d'aborder notamment les problèmes qui sont en train d'ébranler l'enseignement supérieur. Les travaux de l'OIT sur les formes atypiques d'emploi devraient se concentrer sur l'enseignement supérieur; dans le même temps, il convient de promouvoir et de diffuser plus activement la Recommandation de 1997 de l'UNESCO.
- 113.** Le représentant du gouvernement des Philippines considère qu'il serait approprié d'organiser une réunion d'experts afin de garantir que les travaux dans ce domaine progressent et de renforcer la compréhension de ces questions. Il appartiendra en fin de

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS\\_310212/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_310212/lang--en/index.htm)

---

compte au Conseil d'administration de prendre une décision à ce propos. Les gouvernements doivent écouter les points soulevés par les travailleurs.

114. La représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran souligne que les recommandations formulées dans le cadre du forum doivent porter sur la préoccupation principale de son ordre du jour: les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur. Il faut donc des commentaires en retour des personnes ciblées.
115. Le représentant du gouvernement de la Malaisie s'associe à l'avis exprimé par le représentant du gouvernement des Philippines concernant la réunion d'experts. Il est lui aussi d'avis que des commentaires en retour de la part des personnes ciblées sont nécessaires.
116. Le secrétaire du groupe des travailleurs estime que la réunion d'experts serait la modalité la plus appropriée pour examiner plus avant les questions: une telle réunion fournirait des commentaires en retour précisément des personnes ciblées, et il n'est pas déplacé de la part des participants à un forum mondial de recommander l'organisation d'une réunion de ce type. Les travailleurs ont fait en sorte que des experts du secteur participent au forum. Comme il a été déjà mentionné, il appartiendra au Conseil d'administration de décider de l'issue de cette proposition.
117. La coordonnatrice du groupe des employeurs ne rejette pas l'idée d'une réunion d'experts, mais fait simplement observer que ce sera au Conseil d'administration de décider de la suite à donner aux recommandations formulées dans le cadre du forum, en tenant compte des besoins des 22 secteurs couverts par l'OIT. L'Organisation devrait effectivement mener une enquête en vue d'organiser éventuellement une réunion d'experts.
118. Le représentant du gouvernement du Niger est d'avis que les forums d'enseignement nationaux proposés peuvent résoudre deux problèmes majeurs: les lacunes constatées dans le dialogue social dans le secteur, qui empêchent la communication des problèmes, et la nécessité d'échanger des avis et des connaissances. Les enseignants et les étudiants devront participer aux forums. Une réunion d'experts permettra de mettre en exergue la nécessité d'un dialogue social au niveau national, ce qui requiert un cadre juridique et institutionnel approprié. Les Etats Membres auront besoin d'une assistance afin d'élaborer des mécanismes de ce type.
119. Le coordonnateur du groupe gouvernemental déclare qu'une réunion d'experts implique une évolution dans le sens d'une recommandation de l'OIT et qu'elle offrirait l'occasion de promouvoir les recommandations formulées dans le cadre du Forum de dialogue mondial.

#### **IV. Examen du projet de points de consensus**

120. Les participants au forum ont examiné le document GDFTE/2018/5, qui contient les points de consensus proposés par le Bureau sur la base des discussions tenues en plénière, ainsi que les modifications à apporter point par point.
121. Pour ce qui est du point 1, le coordonnateur du groupe gouvernemental propose de faire référence à «la responsabilité sociale» et d'ajouter «préparer les futurs enseignants». Les participants à la réunion acceptent ces propositions.
122. S'agissant du point 2, la coordonnatrice du groupe des employeurs propose d'ajouter «et en élargissant l'éventail des domaines d'études proposés». Dans la dernière phrase, l'oratrice propose de remplacer «augmentation des frais de scolarité» par «variation des frais de scolarité», car ces frais dépendent des fluctuations du marché.

- 
123. Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose de faire référence aux «chances de vivre mieux» avant «employabilité». Cette proposition vise à mettre l'accent sur le fait que, outre l'employabilité, l'accès à l'enseignement supérieur offre bien d'autres avantages sociaux, dont il faut également tenir compte. Dans la dernière phrase, l'orateur propose de remplacer «peu qualifié» par «pas assez qualifié» pour être plus précis. Enfin, il s'interroge sur la nécessité de préciser «des enseignants universitaires» et demande si les gouvernements avaient l'intention de se référer à tous les types de nominations ou seulement aux nominations d'ordre administratif.
124. Le coordonnateur du groupe gouvernemental propose de remplacer, dans la dernière phrase, l'expression «ingérence politique dans les processus de nomination des enseignants universitaires» par «ingérence dans l'autonomie des établissements», afin d'élargir l'objet des ingérences.
125. Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition et ce point est adopté.
126. Concernant le point 3, le coordonnateur du groupe des travailleurs exprime des préoccupations quant à l'emploi du terme «souplesse»; d'après lui, les participants à la réunion n'ont pas débattu de l'importance de la souplesse. Les emplois à temps partiel et l'insécurité de l'emploi ont des incidences négatives pour les étudiants et les enseignants, et cette phrase ne devrait pas être rédigée sur un ton positif. L'orateur veut qu'il soit consigné que la souplesse pose des menaces pour le travail décent et que ce terme n'appartient pas à la terminologie habituelle de l'OIT.
127. La coordonnatrice du groupe des employeurs souhaite rappeler aux participants l'évolution du travail, de l'industrialisation aux tendances actuelles de l'emploi, et la nécessité de s'adapter aux environnements de travail qui connaissent des changements. L'émergence de nouveaux types de contrats est inévitable. La qualité du travail n'a pas été affectée par l'essor de nouvelles formes de contrats. L'oratrice soutient que l'emploi à temps partiel concerne aussi des professionnels qui dispensent des cours dans des établissements universitaires, ce qui est avantageux pour les étudiants faisant leur entrée sur le marché du travail. En outre, elle souligne combien il est important de se concentrer sur l'accès des travailleurs à leurs droits plutôt que sur les restrictions. Les cours de courte durée et les nouveaux domaines d'études nécessitent des nominations temporaires. L'oratrice ajoute enfin que tous les pays ne souffrent pas des inégalités entre hommes et femmes, et que les points de consensus doivent aussi porter sur le recrutement et le maintien d'un nombre accru de femmes.
128. Le coordonnateur du groupe gouvernemental ajoute qu'une certaine souplesse dans le secteur est nécessaire, mais préfère parler plutôt d'«un certain degré de souplesse».
129. Le coordonnateur du groupe des travailleurs propose de modifier la deuxième phrase du point comme suit: «Le recours à un personnel enseignant à temps partiel ou à durée déterminée peut être nécessaire dans certaines circonstances afin de répondre à des exigences temporaires en termes de personnel». Il propose en outre de supprimer le reste de la phrase d'origine.
130. Le coordonnateur du groupe gouvernemental note que les gouvernements doivent poursuivre deux objectifs, c'est-à-dire qu'ils doivent, d'une part, s'assurer que les petites et moyennes entreprises font preuve de souplesse et, d'autre part, faire en sorte que les entreprises s'adaptent suffisamment pour garantir que les personnes ont accès à des emplois décents.
131. Après une longue discussion au cours de laquelle d'autres modifications sont proposées, les participants ne tombent sur aucun accord concernant l'utilisation du terme «souplesse» dans le paragraphe. En l'absence de consensus, ce point est supprimé.

- 
132. S'agissant du point 4, une discussion semblable à celle concernant le point 3 est soulevée. Le coordonnateur du groupe des travailleurs demande de remplacer «des garanties minimales et une certaine souplesse» par «des garanties suffisantes et une certaine capacité d'adaptation». Il souligne que le terme «capacité d'adaptation» figure dans les conclusions de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015)<sup>3</sup> et que les participants au forum devraient employer la même terminologie.
133. La coordonnatrice du groupe des employeurs souhaite garder le mot «souplesse».
134. Le coordonnateur du groupe gouvernemental fait noter que le terme «souplesse» se rapporte aux contrats tandis que, pour les employeurs, il s'agit de travailler en faisant preuve de souplesse dans le cadre des activités. Du point de vue des gouvernements, la proposition d'employer l'expression «capacité d'adaptation» est acceptable, étant donné que la «capacité d'adaptation» est aussi liée aux changements de circonstances, sans nécessairement être liée aux contrats.
135. Après une longue discussion au cours de laquelle d'autres modifications sont proposées, les participants ne parviennent à aucun consensus. Ce point est donc supprimé.
136. Concernant le point 5, la coordonnatrice du groupe des employeurs suggère de modifier la première phrase comme suit: «tous les travailleurs, selon le cas, de l'enseignement supérieur [...]». Elle propose de modifier la deuxième phrase comme suit: «doit avoir accès à des conditions d'emploi décentes et bénéficier d'opportunités en termes de développement de carrière». En conséquence, il faudrait supprimer «égales» après «opportunités». Enfin, l'oratrice propose d'ajouter «devrait être garanti par le biais d'exigences minimales et du dialogue social».
137. Le coordonnateur du groupe des travailleurs déclare qu'il serait possible de remplacer «selon le cas» dans la première phrase par «applicables».
138. Le coordonnateur du groupe gouvernemental est d'accord d'ajouter «applicables» dans la première phrase. Il ajouterait aussi une référence à la «protection sociale».
139. Le coordonnateur du groupe des travailleurs partage l'avis selon lequel il est important d'avoir des conditions de travail décentes, mais préférerait parler aussi d'opportunités «égales». Il souscrit néanmoins à la proposition des employeurs. Pour ce qui est des exigences minimales, l'orateur suggère de mentionner une «réglementation appropriée».
140. La coordonnatrice du groupe des employeurs et le coordonnateur du groupe gouvernemental acceptent les modifications proposées par les travailleurs.
141. Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère que la dernière phrase soit rédigée comme suit: «La réglementation et les conventions collectives correspondantes devraient être suffisamment adaptables et leur application devrait être effective.»
142. La coordonnatrice du groupe des employeurs est d'accord avec les modifications proposées mais souhaite garder le terme «souplesse».
143. Le coordonnateur du groupe gouvernemental préfère que «adaptables» soit employé dans le texte, car ce terme est plus neutre et utile si l'on veut que le message soit compris partout dans le monde.

<sup>3</sup> Document [GB.323/POL/3](#).

- 
144. Les participants à la réunion décident en fin de compte d'apporter les modifications suggérées par le groupe des travailleurs et ce point est adopté tel que modifié.
145. S'agissant du point 6, le coordonnateur du groupe des travailleurs souhaite ajouter d'autres points relatifs à la question de la diversité dans le texte. Il propose aussi de modifier la deuxième phrase comme suit: «Parmi les stratégies visant à promouvoir l'égalité, on pourrait citer l'application de quotas et/ou de cibles dans le domaine de l'embauche, du traitement des disparités constatées dans les structures et les prestations salariales [...]» Enfin, dans la dernière phrase, l'orateur souhaite remplacer «Le fait d'encourager et de promouvoir la participation des femmes» par «Le fait de faciliter la participation des femmes dans». En employant le terme «encourager», il semble que l'on reproche aux femmes de ne pas participer aux disciplines STEM, tandis que le terme «faciliter» incite les gouvernements à jouer un rôle plus actif en vue d'identifier les barrières structurelles.
146. La coordonnatrice du groupe des employeurs est d'accord avec les modifications proposées.
147. Le coordonnateur du groupe gouvernemental suggère d'ajouter «et dans la recherche» dans la dernière phrase après «disciplines STEM».
148. Le représentant du gouvernement de la République démocratique du Congo souligne que, dans d'autres langues, le terme «faciliter» peut signifier que l'on revoie à la baisse les normes pour les femmes.
149. Le secrétaire du groupe des employeurs propose d'employer plutôt le terme «promouvoir». Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
150. Concernant le point 7, un certain nombre de modifications sont proposées. Un débat important s'ouvre sur les PPP.
151. Le coordonnateur du groupe des travailleurs, rappelant une intervention faite précédemment par sa collègue de l'ISP au sujet des PPP et l'absence de consensus sur la promotion de ces partenariats, propose de modifier la première partie du point 7 comme suit: «Les sources de financement privées permettent de combler les lacunes constatées dans les ressources dont dispose l'enseignement supérieur public. Il convient d'effectuer des études plus approfondies pour évaluer les effets du financement privé sur le partage des connaissances et le perfectionnement professionnel.»
152. La coordonnatrice du groupe des employeurs insiste pour conserver la mention aux PPP dans le texte, étant donné que ceux-ci figurent aussi dans les ODD.
153. Le coordonnateur du groupe gouvernemental déclare partager l'avis du groupe des employeurs selon lequel la mention aux PPP devrait continuer de figurer dans le texte intégral.
154. Le représentant du gouvernement des Philippines déclare que la première partie du point porte sur deux modalités: les sources de financement privées et les PPP. Si les sources de financement purement privées sont acceptées, dans ce cas il n'y a pas de raison d'empêcher une collaboration publique-privée dans le secteur de l'éducation.
155. Dans la mesure où il n'est pas possible de dégager un consensus sur cette question après un débat approfondi, ce point est supprimé.

- 
156. S'agissant du point 8, la coordonnatrice du groupe des employeurs suggère de remplacer le texte par «[...] pour garantir un enseignement de qualité» et de changer, dans la dernière phrase, «y compris» par «y compris, par exemple,». Les participants à la réunion acceptent cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
157. Pour ce qui est du point 9 a), le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère d'ajouter, après «[...] diverses formes», «notamment la négociation collective».
158. Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
159. Concernant le point 10 a), la coordonnatrice du groupe des employeurs se réfère à la modification proposée précédemment concernant l'ajout de l'adjectif «applicables». Cette modification est adoptée.
160. Pour le point 10 c), la coordonnatrice du groupe des employeurs propose d'apporter des changements à la formulation «garantir un financement public suffisant pour l'enseignement supérieur» afin de couvrir les infrastructures et la recherche.
161. Le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère d'ajouter, après «personnel enseignant», «et du personnel non enseignant» afin de tenir compte de tous ceux qui travaillent dans le secteur.
162. Les participants au forum conviennent de cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
163. Pour ce qui est du point 10 d), la coordonnatrice du groupe des employeurs déclare qu'il convient de modifier le texte en vue d'employer «suffisante» au lieu de «accrue» et de supprimer le mot «privé» du texte.
164. Le coordonnateur du groupe des travailleurs souscrit à cette proposition et suggère en outre de modifier le texte comme suit: «[...] supervision des prestataires de l'enseignement supérieur public et privé». Les participants à la réunion acceptent ces propositions et ce point est adopté tel que modifié.
165. En ce qui concerne le point 10 e), les participants décident que, en l'absence de consensus sur le point 7, le point 10 e) sera lui aussi supprimé.
166. S'agissant du point 10 f), le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère de modifier l'alinéa f) du paragraphe 10 en vue d'ajouter «sans compromettre les mécanismes de dialogue social et de négociation collective» à la fin de la phrase, après «politique à suivre en matière d'enseignement».
167. La coordonnatrice du groupe des employeurs suggère de conserver la mention au «dialogue social» mais de s'abstenir d'ajouter celle relative à la «négociation collective».
168. Le coordonnateur du groupe des travailleurs demande à ce que les «mécanismes de dialogue social» soient considérés comme un compromis. Cette demande est acceptée et ce point est adopté tel que modifié.
169. En ce qui concerne le point 10 g), le coordonnateur du groupe des travailleurs suggère de supprimer «des diplômes» et d'ajouter «des qualifications» après «la reconnaissance internationale», étant donné que le processus de reconnaissance internationale vise les qualifications et non les diplômes. Les participants à la réunion souscrivent à cette proposition.

- 
170. Le coordonnateur du groupe gouvernemental demande de supprimer la référence à l'UNESCO. Le représentant du gouvernement du Brésil s'associe à cette proposition et met en question la capacité du forum à prescrire aux Etats Membres de travailler avec l'UNESCO. L'orateur propose de faire référence aux «organismes appropriés». Les participants souscrivent à cette proposition et ce point est adopté tel que modifié.
171. Pour ce qui est du point 11 a), une discussion est soulevée au sujet du renforcement des capacités du CEART. Le Bureau explique qu'il existe des moyens non financiers internes grâce auxquels les travaux du CEART peuvent être appuyés, mais que toute mesure allant au-delà de son mandat actuel, comme le fait d'accroître la fréquence de ses réunions, devra être approuvée par le Conseil d'administration ainsi que par le Comité exécutif de l'UNESCO.
172. Le coordonnateur du groupe gouvernemental propose d'ajouter «et de mesures de soutien en faveur» du CEART. Les participants acceptent cette proposition et ce point est adopté.
173. Concernant le point 11 b), des désaccords sont exprimés quant à la possibilité de mentionner une éventuelle réunion tripartite. Le secrétaire du groupe des employeurs fait savoir que certains s'inquiètent du fait que l'idée de convoquer une réunion tripartite soit formulée avant même d'obtenir un consensus, quel qu'il soit. Il faut suivre strictement le déroulement précis des étapes, c'est-à-dire qu'il faut se mettre d'accord sur les points de consensus, entreprendre des recherches et, ensuite, conformément à la recommandation formulée par les organes consultatifs, décider de convoquer ou non une réunion tripartite. L'idée d'une réunion d'experts proposée à la dernière session des organes consultatifs avait été rejetée, et un consensus avait été dégagé afin de convoquer le Forum de dialogue mondial. Le groupe des employeurs n'exclut pas la possibilité d'organiser une autre réunion, si nécessaire et sur recommandation des organes consultatifs, mais cette possibilité sera envisagée seulement si des recherches plus approfondies sont effectuées. Il s'agit d'un principe de bonne gouvernance.
174. Le secrétaire du groupe des travailleurs rappelle le compromis qui avait été établi en vue de convoquer un forum de dialogue mondial. En premier lieu, une étude serait menée et, en second lieu, sur la base des conclusions de l'étude, un forum de dialogue mondial serait organisé et, à cette occasion, on déciderait de l'organisation ou non d'une autre réunion tripartite. Il n'y a pas de problème à ce que les participants au forum proposent d'organiser, comme éventuelle mesure à prendre, une réunion tripartite, d'autant plus qu'un précédent existe à ce propos. Il avait été décidé de suivre une approche en deux étapes.
175. L'orateur propose en outre d'abandonner la référence au besoin à la fois de souplesse et de travail décent, et de se référer au vocabulaire issu de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi de 2015, à laquelle il avait été demandé d'envisager, dans le cadre éventuellement de réunions d'experts, d'évaluer la nécessité d'ajouter des normes internationales du travail qui aborderaient la question des formes atypiques d'emploi.
176. Le secrétaire du groupe des employeurs répond que le BIT s'occupe déjà activement de la question des formes atypiques d'emploi et qu'il n'est pas nécessaire de consacrer une réunion tripartite à cette question dans le secteur de l'enseignement supérieur. L'orateur note que des réunions d'experts intersectorielles ont effectivement eu lieu et qu'il n'est pas possible d'aborder ce point spécifiquement pour chaque secteur. La dernière proposition formulée par le groupe des travailleurs ne peut être acceptée.
177. Le représentant du gouvernement du Niger considère que la question des réunions tripartites s'inscrit dans le cadre de l'OIT et est un instrument essentiel de la négociation collective. Les réunions tripartites permettent aussi de résoudre certains problèmes dans un contexte institutionnel, y compris en vue d'examiner des normes relatives au travail, ce qui est au cœur même des travaux de l'Organisation.



- 
178. Le coordonnateur du groupe gouvernemental indique avoir de vives réserves quant au fait que l'organisation d'une réunion tripartite soit mentionnée explicitement dans le texte.
179. Après des discussions approfondies, il n'est pas possible de trouver un accord sur les modifications à apporter. Les participants à la réunion décident d'adopter ce point sans modification.
180. Le secrétaire du groupe des employeurs déclare que, faute d'accord sur cette question, la réunion d'experts ne devrait pas avoir lieu, et une telle proposition ne devrait pas être soumise aux sessions des organes consultatifs sectoriels en janvier 2019.
181. Le secrétaire des travailleurs souligne qu'il ne faut pas fermer la porte à l'organisation d'une réunion d'experts parce qu'il est trop tôt pour en parler. Il convient d'examiner cette proposition à la session suivante des organes consultatifs.
182. Les points de consensus sont adoptés dans leur ensemble.

## **V. Points de consensus obtenus dans le cadre du forum <sup>4</sup>**

### **1. Enjeux et opportunités en ce qui concerne les conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur**

183. Un enseignement supérieur de qualité est un facteur important de développement économique, social et culturel. Il fait partie intégrante de l'ODD 4 sur l'éducation de qualité et de l'ODD 8 sur la croissance économique, le plein emploi productif et le travail décent pour tous. L'enseignement supérieur est indispensable pour préparer les apprenants à la responsabilité sociale et à l'emploi, préparer les futurs enseignants et leur offrir un apprentissage tout au long de leur vie, de même que pour la recherche. Il l'est également pour l'enseignement des qualifications fondamentales et les connaissances de base utiles pour la vie.
184. La massification, la privatisation qui ne cesse d'augmenter, les progrès technologiques ainsi que la redistribution des financements et des demandes sur le marché du travail ont fait apparaître dans l'enseignement supérieur à la fois de nouveaux défis et de nouvelles opportunités. L'accès à l'enseignement supérieur s'est beaucoup accru ces vingt dernières années, en particulier pour ceux qui, traditionnellement, ne bénéficient pas du système éducatif, ce qui permet aux apprenants et aux enseignants d'accroître leurs chances de vivre mieux, tout en leur offrant une plus grande employabilité et une meilleure adaptation aux changements, et en élargissant l'éventail des domaines d'études proposés. Ces tendances ont également provoqué, dans certains cas, un manque d'effectifs, le recrutement d'un personnel enseignant pas assez qualifié, la délivrance de diplômes de qualité médiocre, une variation des frais de scolarité et une ingérence dans l'autonomie des établissements.

<sup>4</sup> Ces points de consensus ont été adoptés par le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur le 20 septembre 2018. Conformément aux procédures établies, ils seront soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 335<sup>e</sup> session qui aura lieu en mars 2019.

---

## **2. Mesures que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent prendre pour mieux répondre aux défis qui se posent et tirer parti des opportunités offertes dans l'enseignement supérieur**

- 185.** Les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et des normes internationales du travail applicables concernent tous les travailleurs de l'enseignement supérieur, quelle que soit la nature de leurs relations d'emploi. Le personnel recruté selon diverses modalités d'emploi, par exemple emploi à plein temps, à temps partiel, à durée déterminée, en remplacement ou encore emploi temporaire, doit avoir accès à des conditions d'emploi décentes et bénéficier d'opportunités en termes de développement de carrière. Ceci devrait être garanti par le biais d'une réglementation appropriée et du dialogue social, et des mesures devraient notamment être instaurées afin de promouvoir le mérite dans le recrutement, de même que le développement de carrière, la diversité, l'assurance de la qualité et le perfectionnement professionnel continu. La réglementation et les conventions collectives correspondantes devraient être suffisamment adaptables et leur application devrait être effective.
- 186.** L'égalité entre hommes et femmes, l'inclusion et la non-discrimination jouent un rôle central dans l'amélioration des conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur. Parmi les stratégies visant à promouvoir l'égalité, on pourrait citer l'élaboration et l'application de quotas et/ou de cibles dans le domaine de l'embauche, du traitement des disparités constatées dans les structures et les prestations salariales, le règlement de la discrimination structurelle dans les procédures de titularisation et de promotion dans l'emploi et, enfin, l'évolution des cultures institutionnelles. Le fait de promouvoir la participation des femmes dans les disciplines STEM et dans la recherche constitue une avancée dans ce sens.
- 187.** La gouvernance collégiale et le dialogue social dans l'enseignement supérieur, y compris la négociation collective, sont essentiels pour garantir la qualité de l'enseignement, promouvoir la liberté académique et maintenir des conditions de travail qui puissent aider à faire de l'enseignement supérieur une option attrayante pour les professionnels comme pour les diplômés. Tout le personnel, quelle que soit sa situation professionnelle, devrait avoir la possibilité de prendre part au dialogue social, y compris, par exemple, dans le cadre des efforts visant à promouvoir les opportunités de perfectionnement professionnel, de mobilité et de développement de carrière.

## **3. Recommandations quant à l'action future de l'OIT et de ses Membres**

- 188.** Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient, avec le soutien du BIT et en fonction des besoins, prendre part à un dialogue social efficace sous ses diverses formes, notamment la négociation collective, afin de promouvoir le travail décent et l'emploi productif dans l'enseignement supérieur public et privé.
- 189.** Les gouvernements devraient:
- a) adopter et mettre en œuvre la législation nationale tout en assurant le respect afin de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les normes internationales applicables qui ont été ratifiées, protègent tous les travailleurs de l'enseignement supérieur et s'appliquent à ces derniers;

- 
- b) veiller à ce que les relations d'emploi dans l'enseignement supérieur s'inscrivent pleinement dans les principes de travail décent ainsi que dans la loi et dans la pratique nationales;
  - c) garantir un financement public suffisant pour l'enseignement supérieur, les infrastructures et la recherche, ainsi que pour le perfectionnement professionnel du personnel enseignant ou non enseignant de l'enseignement supérieur, et veiller à une utilisation efficace de ce financement;
  - d) élaborer et promouvoir des normes de qualité et une supervision suffisante des prestataires de l'enseignement supérieur public et privé;
  - e) envisager d'organiser des forums d'enseignement nationaux pour entreprendre un regroupement des partenaires sociaux et autres parties prenantes afin d'engager des consultations sur la politique à suivre en matière d'éducation, sans compromettre les mécanismes de dialogue social;
  - f) par l'intermédiaire d'organismes appropriés, encourager la reconnaissance internationale des qualifications, la mobilité des travailleurs de l'enseignement supérieur et l'autonomie des établissements et unir leurs forces afin de s'opposer à la délivrance de diplômes académiques non reconnus officiellement.

**190.** Le Bureau devrait:

- a) prendre des mesures concrètes supplémentaires en vue de promouvoir les principes établis de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO, y compris par le biais d'activités régionales et de mesures de soutien en faveur du CEART, dans le but d'accroître la visibilité et l'efficacité de l'action dudit comité;
- b) entreprendre des recherches et diffuser les résultats ainsi obtenus, sur les sujets suivants: conditions d'emploi du personnel d'appui à l'enseignement; obstacles à l'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur et bonnes pratiques en la matière; et, également, politiques et pratiques appliquées dans le cadre du recours à un emploi précaire à durée déterminée dans l'enseignement supérieur, qui mettent en évidence le besoin à la fois de souplesse et de travail décent. Ces recherches ont pour objectif de fournir des éléments d'information sur d'éventuelles actions futures, qui pourraient comprendre notamment l'organisation d'une réunion tripartite.

## **VI. Conclusions**

**191.** La coordonnatrice du groupe des employeurs remercie les participants pour le travail considérable accompli. Le monde est en train de changer et le fait de maintenir l'accent sur le travail décent relève du défi. Il est essentiel de garantir le respect des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations, et à cet égard les nombreuses parties prenantes de l'OIT sont de précieuses alliées. Le forum a abouti à des résultats positifs et a offert une occasion précieuse aux participants de faire part de leur expérience.

**192.** Le coordonnateur du groupe des travailleurs remercie le Bureau pour ses précieux travaux préparatoires et son organisation. Le secteur rencontre de nombreuses difficultés sur la voie menant au travail décent pour tous. Il convient de poursuivre les travaux dans ce domaine. De l'avis des travailleurs, même si les points adoptés ne sont pas exhaustifs, ils jettent néanmoins des fondements solides en vue de futurs travaux, et les participants ne devraient pas se décourager. Le secteur de l'éducation est indispensable pour la production, l'échange et la diffusion de connaissances, ainsi que pour le développement social et culturel. Pour ces

---

raisons, il est crucial que l'OIT continue d'accorder une attention soutenue aux problèmes qui se posent.

- 193.** Le représentant du gouvernement des Pays-Bas, s'exprimant au nom des participants gouvernementaux, remercie le Bureau d'avoir préparé et organisé ce forum d'une main de maître. Le document d'orientation est d'une très grande importance. Travailler au sein de l'OIT a été une expérience très agréable. L'orateur remercie les autres participants pour leur précieuse contribution.
- 194.** La secrétaire générale adresse ses félicitations à la présidente pour sa patience inépuisable. Les discussions ont été parfois difficiles, mais le fait qu'elle ait accordé autant d'attention au principe d'inclusion a favorisé le bon déroulement des débats. L'oratrice remercie également toutes les personnes chargées de veiller à ce que les travaux soient menés à bien.
- 195.** La présidente remercie les participants pour leur contribution fructueuse. Le fait de présider une réunion de ce type a été une expérience stimulante et l'oratrice en a tiré de nombreux enseignements. L'OIT devrait poursuivre ses travaux dans ce secteur important. L'oratrice se félicite des résultats positifs obtenus dans le cadre du forum.

Genève, le 20 septembre 2018

# **International Labour Conference**

# **Conférence internationale du Travail**

## **CONVENTION 190**

CONVENTION  
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE  
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,  
ADOPTED BY THE CONFERENCE  
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,  
GENEVA, 21 JUNE 2019

## **CONVENTION 190**

CONVENTION  
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE  
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,  
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE  
À SA CENT HUITIÈME SESSION,  
GENÈVE, 21 JUIN 2019

**Convention 190**

**CONVENTION  
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE  
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

**CONVENTION  
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE  
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau  
international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa  
cent huitième session (session du centenaire);
- Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres  
humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont  
le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement  
spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique  
et avec des chances égales;
- Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de  
l'Organisation internationale du Travail;
- Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que  
la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte  
international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte  
international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,  
la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes  
de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes  
les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention  
internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs  
migrants et des membres de leur famille et la Convention relative  
aux droits des personnes handicapées;
- Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail  
exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et  
de harcèlement fondés sur le genre;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du  
travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une  
atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent  
en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles  
avec le travail décent;
- Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur  
le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la  
prévention de la violence et du harcèlement;
- Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de  
promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard  
de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention  
de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du  
monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au  
harcèlement, les prévenir et les combattre;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du  
travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à  
la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;



Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

## I. DEFINITIONS

### *Article 1*

1. For the purposes of this Convention:

- (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
- (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:

## I. DÉFINITIONS

### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

## II. SCOPE

### *Article 2*

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

### *Article 3*

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

## III. CORE PRINCIPLES

### *Article 4*

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

## II. CHAMP D'APPLICATION

### *Article 2*

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

### *Article 3*

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a)* sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b)* sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c)* à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d)* dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e)* dans le logement fourni par l'employeur;
- f)* pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

## III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

### *Article 4*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:

- a)* interdire en droit la violence et le harcèlement;

- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

#### *Article 5*

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

#### *Article 6*

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

### IV. PROTECTION AND PREVENTION

#### *Article 7*

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

#### *Article 5*

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

#### *Article 6*

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

### IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

#### *Article 7*

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

### *Article 8*

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

### *Article 9*

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

## V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

### *Article 10*

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:



### *Article 8*

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

### *Article 9*

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

## **V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION**

### *Article 10*

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

- (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
- (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
- (iii) courts or tribunals;
- (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
- (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

## VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

### *Article 11*

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in

- i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
- ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
- iii) des tribunaux et autres juridictions;
- iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
- v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
- f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

## VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

### *Article 11*

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y

accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

## VII. METHODS OF APPLICATION

### *Article 12*

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

## VIII. FINAL PROVISIONS

### *Article 13*

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### *Article 14*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

### *Article 15*

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;

- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

## VII. MÉTHODES D'APPLICATION

### *Article 12*

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

## VIII. DISPOSITIONS FINALES

### *Article 13*

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

### *Article 14*

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

### *Article 15*

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

### *Article 16*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

### *Article 17*

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

### *Article 18*

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

### *Article 19*

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

### *Article 20*

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

### *Article 16*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

### *Article 17*

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

### *Article 18*

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

### *Article 19*

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

### *Article 20*

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.



The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this  
day of June 2019:

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce  
jour de juin 2019:

*The President of the Conference,  
Le Président de la Conférence,*

*The Director-General of the International Labour Office,  
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

# Renae Watchman

## Lauréate Prix de l'équité



Yá'át'ééh! Tódich'íi'nii éínishłı́ dóó Kinya'aanii báshíshchíín. Áádóó Tsalagi éí da shichei dóó Táchii'nii éí da shinálí. Ákót'éego diné asdzáán nishłı́. *Bonjour! Je suis Eau amère, née pour la Maison de la Tour. Ma grand-mère maternelle était du Clan des oiseaux de la nation Cherokee, et mon grand-père paternel était du Clan Red Running Through the Water. Ainsi, je suis une Navaho.*

Originaire de la nation diné de Shiprock (Nouveau-Mexique), madame Watchman est professeure agrégée en affectation double au département d'anglais, des langues et des cultures, et des études autochtones à l'Université Mount Royal, traité n° 7 (Mohkíns-tsis, Calgary).

Elle est également codirectrice du bureau de l'autochtonisation universitaire. Madame Watchman s'intéresse à l'enseignement et à la recherche, notamment les littératures autochtones, les récits visuels, l'apprentissage par l'expérience, les pédagogies axées sur le territoire et l'apprentissage par le service communautaire. De concert avec le corps professoral, le personnel et la population étudiante, l'engagement de madame Watchman à l'égard des collaborations créatives a mené à des initiatives qui favorisent la présence autochtone, ainsi que la sécurité culturelle, la diversité, l'équité et l'inclusion autochtones.

# Stephen Law

## Lauréat du Prix Donald-C.-Savage



Stephen Law est titulaire d'un doctorat en sciences économiques de l'Université de Toronto (1997). Il a occupé des postes de professeur à l'Université du Nouveau-Brunswick et à l'Université Ryerson, et est actuellement professeur d'économie à l'Université Mount Allison où il donne des cours en organisation industrielle, droit et économie, commerce international et économie de la santé. Il a publié des articles dans plusieurs revues scientifiques, dont la *Revue canadienne d'économie/Canadian Journal of Economics*, *Canadian Public Policy*, *Applied Economics*, et *Review of Industrial Organization* sur un large éventail de sujets, notamment : économie de la réglementation; droits de propriété intellectuelle et politique de la concurrence; comportement du pharmacien et formulaires pharmaceutiques; analyse des véritables options dans le secteur ferroviaire; indices des prix des nutriments et

taxation des aliments; et économie du secteur des télécommunications et de la rediffusion. Ses intérêts de recherche portent sur la microéconomie appliquée, en particulier l'étude des politiques réglementaires. Stephen Law a été nommé au Tribunal de la concurrence du Canada en avril 2019.

# Linda St-Pierre

## Lauréate Prix Bernice Schrank



Linda St Pierre en est actuellement à son sixième mandat consécutif à titre de déléguée syndicale en chef élue de la LUFA, sa première élection datant du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Linda est également agente en chef des griefs à plein temps depuis la création du poste en 2012, tout en conservant son statut de déléguée syndicale en chef.

Depuis 1999, Linda enseigne dans le cadre du Programme de neurosciences du comportement à l'Université Laurentienne à titre de professeure à temps partiel. Elle a aussi poursuivi des recherches dans ce domaine.

Elle a obtenu son doctorat en sciences biologiques intégratives de l'Université de Guelph en 2011.

Linda a été coauteure de plus de trente articles dans des revues spécialisées et continue d'être membre active du corps professoral à temps partiel de l'Université Laurentienne, enseignant dans le cadre des programmes de neurosciences et d'études sociales.

Linda a joué un rôle central dans la négociation collective pour la LUFA, ayant participé activement à neuf équipes de négociation au cours de la dernière décennie. Elle a également dirigé trois campagnes d'accréditation, pour des instructeurs en ligne, et pour des cliniciens travaillant sur le campus et à l'hôpital.

Au cours de la dernière décennie, elle a déposé plusieurs centaines de griefs et a participé à d'innombrables séances de médiation et audiences d'arbitrage.

# Procès-verbal

## 248<sup>e</sup> réunion du Comité de direction

15 et 16 février 2019  
Ottawa (Ontario)

### Sont présents :

James Compton, président (UWOFA), président d'assemblée  
 Brenda Austin-Smith, vice-présidente (UMFA)  
 Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)  
 Robin Vose, président sortant (FAUST)  
 John G. Kingma, représentant ordinaire (Québec) (SPUL)  
 Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)  
 Kelly Meckling, représentante ordinaire (Général) (UGFA)  
 Peter McInnis, président, Comité de la liberté académique  
 et de la permanence de l'emploi (ST.FXAUT)  
 Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)  
 Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)  
 Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)  
 Blanca Navarro Pardiñas, représentante ordinaire (Francophone) (APPUMCE)

David Robinson, directeur général  
 Chantal Vallerand, directrice des opérations  
 Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique  
 Valérie Dufour, directrice des communications  
 Margaret McGovern-Potité, adjointe exécutive au directeur général

### N'ont pu assister :

David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)  
 Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)  
 Terri Van Steinburg, présidente, Comité de la négociation collective  
 et des avantages économiques (KWANTLEN-FPSE)



**James Compton / PRESIDENT / PRÉSIDENT** // Western Ontario

Pat Armstrong // York

John G. Kingma // Laval

Blanca Navarro Pardiñas // Moncton (Edmundston)

Tim Ribaric // Brock

Terri Van Steinburg // Kwantlen (FPSE)

Brenda Austin-Smith // Manitoba

Peter McInnis // St. Francis Xavier

David Newhouse // Trent

Yalla Sangaré // Sainte Anne

Robin Vose // St. Thomas

Sarika Bose // UBC

Kelly Meckling // Guelph

Momin Rahman // Trent

Marc Schroeder // Mount Royal



**Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire**

*Le président souhaite la bienvenue aux membres et reconnaît que la réunion se tient sur le territoire non cédé du peuple algonquin.*

**01. Adoption de l'ordre du jour**

**MECKLING/MCINNIS : QUE** l'ordre du jour soit adopté avec l'ajout d'un nouveau point 12. (a)(vi) sous *Participation à des réunions et conférences* : Assemblée du Conseil de la FQPPU, 8 février (Montréal).

**ADOPTÉE****02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction**

- a. Réunion des 20 et 21 novembre 2018

**VOSE/ARMSTRONG : QUE** le procès-verbal de la réunion susmentionnée soit approuvé.

**ADOPTÉE****03. Suivi des réunions précédentes**

- a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste des mesures à prendre est passée en revue.

**04. Rapport du président**

Le président rend compte des réunions auxquelles il a pris part depuis la réunion du Comité de direction des 20 et 21 novembre 2018. L'ACPPU a assuré des services d'interprétation simultanée lors du Forum pour les agents de griefs principaux. Cette initiative, dont elle a tirées certaines leçons, a mieux porté ses fruits lors du Forum pour les présidents tenu en janvier où l'on a relevé une augmentation des interventions en français au microphone. Ce dernier forum a connu une forte participation; les discussions ont été productives et enrichies par les échanges des présidents et par les expériences des diverses associations de personnel académique concernant des questions comme la gouvernance et les évaluations faites par les étudiants.

Le président a assisté également à la réunion de l'OCUFA de laquelle il ressort que le « rapprochement » avec cette association provinciale est bénéfique pour l'ACPPU du fait qu'un grand nombre de nos membres se trouvent en Ontario, ce qui a pour conséquence de favoriser les échanges d'informations entre les deux associations.

**05. Rapport du directeur général**

Le directeur général indique que l'ACPPU est en bonne santé financière. Il fait état de plusieurs affaires d'atteinte à la liberté académique auxquelles nous devons porter notre attention. Il souligne l'importance des élections fédérales prévues en octobre. Deux événements d'importance à venir – la Conférence de la Fondation Harry-Crowe et le Forum pour les négociateurs en chef – ouvriront la voie à des discussions sur la liberté d'expression et le cadre actuel des négociations collectives. La Conférence des bibliothécaires et des archivistes se tiendra à l'automne.



Le directeur général mentionne également qu'il a tenu une réunion avec le personnel pour discuter du paysage politique, de la diversité croissante de nos membres et de la responsabilité de maintenir notre pertinence pour nos différents mandats.

## 06. Action politique

### a. Relations gouvernementales

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, rend compte des actions de sensibilisation politique menées depuis la dernière réunion du Comité de direction les 20 et 21 novembre. Ces actions comprennent entre autres la tenue de réunions avec des conseillers en politiques du Parti libéral et du NPD; des discussions de suivi avec le cabinet de la ministre des Sciences concernant l'annonce de décembre relative aux Centres d'excellence nationaux, le nouveau Conseil des sciences et de l'innovation, et le nouveau programme Athena Swan; la tenue de réunions avec des représentants du gouvernement au sujet du programme Athena Swan, de l'Examen horizontal des compétences et du SPEUC.

#### i. Conseil des sciences et de l'innovation

P. Foster indique que la création du nouveau Conseil des sciences et de l'innovation sera annoncée sous peu et que l'ACPPU en suivra la composition et le mandat pour s'assurer qu'il fera une place importante à la science fondamentale.

### b. Campagnes

#### i. Gouvernance

P. Foster mentionne que l'ACPPU a ouvert des discussions avec des associations membres en vue d'organiser des campagnes locales sur la gouvernance. Ottawa, Regina, Dalhousie, Windsor, Memorial et Sudbury ont déclaré être intéressés à mener une campagne ciblée avec l'aide de l'ACPPU. Le nouvel atelier sur la mobilisation des membres a été dispensé à Ottawa et Regina, et on projette de présenter l'atelier à Memorial et Windsor pour appuyer l'élaboration des campagnes sur la gouvernance.

#### ii. Équité d'emploi

##### A. Journée d'action dans les médias sociaux du 11 février

P. Foster signale que l'ACPPU a tenu le 11 février une journée d'action dans les médias sociaux de concert avec l'OCUFA. Les messages publiés par l'ACPPU faisaient fond sur les données qualitatives du rapport sur le personnel académique contractuel. Nous avons demandé aux membres de nous faire part de leurs expériences et nous avons reçu une dizaine de réponses. Cette année, nous mettrons l'accent sur les expériences des membres tout au long de la Semaine de l'équité d'emploi. Certains membres du Comité de direction sont d'avis que nous devrions nous employer à faire comprendre l'impact de la précarité d'emploi sur la qualité de l'éducation et le fait que ce problème est endémique à l'heure actuelle dans le milieu académique. Nous devons changer la vision du public sur les effets de la précarité sur le personnel et les étudiants dans le secteur postsecondaire.

## B. Consultation sur l'équité des salaires

P. Foster indique qu'en décembre 2018 l'ACPPU a présenté un mémoire au Programme du travail, d'Emploi et Développement social Canada dans le cadre de ses consultations sur une politique moderne sur les justes salaires. L'ACPPU a participé à ce processus afin d'encourager l'excellence des normes d'emploi.

## iii. Utilisation équitable du droit d'auteur

### A. Semaine pour un droit d'auteur équitable, 26 février-2 mars

P. Foster indique que la Semaine pour un droit d'auteur équitable, qui se déroulera du 26 février au 2 mars, a pour but de sensibiliser davantage la population à l'importance de l'utilisation équitable et des droits des utilisateurs. L'ACPPU lance des initiatives en ligne pour inciter ses membres à s'engager et enrichir sa liste de militants disposés à travailler dans ce dossier particulier. Nous aidons également les associations membres dans la réalisation de leurs actions hors ligne, entre autres organiser des événements spéciaux à McMaster et Simon-Fraser. Le Comité de direction discute du défi que constitue la mobilisation des membres et de la nécessité de mettre en lumière, dans un langage simple, le lien entre l'importance du droit d'auteur et la qualité de l'enseignement, de l'apprentissage et de la recherche et le coût des ressources consacrées à ces activités.

### B. Mémoires soumis à des comités parlementaires

#### 1. Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie (Examen prévu par la loi de la *Loi sur le droit d'auteur*)

En décembre, l'ACPPU a présenté un supplément à son mémoire adressé au Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie, dans le cadre de l'Examen prévu par la loi de la *Loi sur le droit d'auteur*, afin d'ajouter des commentaires sur les changements résultant de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique.

#### 2. Patrimoine (Modèles de rémunération pour les artistes et les créateurs)

P. Foster indique que l'ACPPU a présenté au Comité permanent du patrimoine, en décembre 2018, un mémoire sur les modèles de rémunération pour les artistes et les créateurs. Une copie du mémoire est incluse dans le dossier de réunion.

## iv. Élections fédérales de 2019

P. Foster rend compte des prévisions des sondages selon lesquels la course aux prochaines élections fédérales semble se jouer entre les libéraux et les conservateurs et que ces derniers sont en train de combler l'écart, même si les libéraux restent en tête. L'ACPPU demande au gouvernement d'élaborer et de financer une stratégie nationale en matière d'éducation postsecondaire, de mettre en œuvre dans son intégralité le rapport Naylor et d'investir dans l'éducation des Autochtones. Notre campagne numérique en vue des élections fédérales sera axée sur la recherche, l'équité, la précarisation et l'abordabilité. Notre objectif est

d'identifier les membres et les alliés disposés à mener des actions en ligne et sur le terrain sur chacun de ces enjeux particuliers.

c. Équité

i. Chaires de recherche du Canada

P. Foster passe en revue les changements que le gouvernement libéral a apportés au programme au cours des deux dernières années. En novembre, l'ACPPU est parvenue à une entente de principe après avoir engagé une procédure de médiation. L'entente toujours en cours de négociation devrait néanmoins mener vers de nouveaux gains importants assurant l'équité dans le programme.

ii. Programme Athena SWAN

P. Foster fait part du lancement fait par la ministre Duncan de la version canadienne de la charte Athena SWAN du Royaume-Uni pour le secteur postsecondaire. L'un des soucis majeurs est le fait que ce programme pourrait transférer la charge de travail aux membres du corps professoral, surtout les membres des groupes d'équité. Des consultations se poursuivront au cours des deux prochains mois sur le projet de version canadienne de la charte Athena SWAN.

iii. Comité consultatif de Condition féminine Canada sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires

La vice-présidente, B. Austin-Smith, rend compte de sa participation, à la mi-janvier, aux travaux du Comité consultatif de Condition féminine Canada sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires. Ce vaste comité doté d'une expertise en la matière a pour mandat d'aider le gouvernement à élaborer un cadre d'action. Des questions se posent sur le rôle du gouvernement fédéral dans la décision d'imposer l'adoption du cadre d'action et sur la définition des conditions possibles applicables, ainsi que sur les pratiques exemplaires que le cadre d'action est susceptible de recommander pour lutter contre la violence sexospécifique. Brenda continuera de faire connaître au comité consultatif les points de vue et les expériences de l'ACPPU.

iv. Consultations sur les modifications proposées au Règlement sur l'équité en matière d'emploi

P. Foster signale que le gouvernement fédéral mène actuellement des consultations sur les modifications proposées au Règlement sur l'équité en matière d'emploi établi en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Une copie du questionnaire du sondage sur les modifications proposées est incluse dans le dossier de réunion. L'objectif est d'ajouter la transparence salariale aux exigences de déclaration.

d. Libertés civiles

i. Groupe de travail sur le droit de grève

P. Foster rend compte d'une récente réunion convoquée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes où se sont rassemblés des affiliés du CTC pour discuter de l'impact de la loi forçant le retour au travail sur le droit à la négociation libre et équitable. Les participants à la réunion ont examiné des moyens de s'opposer au recours à une loi de retour au travail et d'étendre le droit de grève à des points qui ne sont pas visés par la convention collective. Les prochaines étapes consisteront à mettre en commun l'information sur les actions en justice possibles et les moyens de sensibiliser davantage les travailleurs à leurs droits.

e. Affaires internationales

i. Partenariats de solidarité

A. Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUE)

Le directeur général présente une demande d'aide financière de la PFUUE pour l'organisation d'une conférence sur l'orientation future de l'éducation supérieure dans les territoires de la Palestine. Le budget prévu pour la conférence et un projet de programme sont inclus dans le dossier de réunion.

**VOSE / MECKLING : QUE** le Comité de direction recommande que l'ACPPU verse 20 000 \$ à la Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUE) pour l'organisation d'une conférence sur l'orientation future de l'éducation supérieure dans les territoires de la Palestine.

**ADOPTÉE**

B. Association des professeures et professeurs d'université du Ghana (UTAG)

Le directeur général rend compte d'un projet provisoire de séminaire sur la liberté académique au Ghana.

C. Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ)

Le directeur général fait part des discussions qu'il a eues avec l'Internationale de l'Éducation et l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ) sur la tenue d'une réunion entre la COLAZ et les associations de personnel académique des universités du Zimbabwe. La rencontre aurait pour but d'étudier la possibilité de créer un syndicat national représentant le personnel des collèges et des universités.

D. Proposition de projet avec CONADU-IEC

Le directeur général indique que le Comité de direction a étudié en novembre 2018 une demande de financement que lui avait soumise un consortium de syndicats de l'enseignement supérieur en Amérique latine en vue d'organiser

une conférence sur l'enseignement supérieur. Le consortium a finalement obtenu des fonds d'autres sources.

E. Pakistan

Le directeur général indique qu'il a reçu plusieurs déclarations d'intérêt de la part de bénévoles se disant prêts à contribuer à la mise en place d'un programme de perfectionnement professionnel du personnel académique au Pakistan. Il travaille actuellement avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan à la mise au point des derniers détails.

ii. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

iii. Organisation internationale du Travail (ILO)

Le directeur général fait état des recommandations issues des réunions du comité consultatif de l'Organisation internationale du Travail (ILO) qui se sont tenues en janvier. Une note sur ce sujet est incluse dans le dossier de réunion.

iv. Internationale de l'Éducation

Le directeur général rend compte d'un projet d'amendement constitutionnel qui propose la création, au sein du Bureau exécutif de l'Internationale de l'Éducation, d'un siège dédié à l'enseignement postsecondaire et supérieur et à la recherche. Une copie du projet d'amendement constitutionnel est incluse dans le dossier de réunion.

v. Appels et campagnes

A. Lettre de solidarité envers le STTP

P. Foster mentionne que, suivant la recommandation adoptée à l'assemblée du Conseil en novembre, l'ACPPU a adressé une lettre au premier ministre pour condamner le recours à une loi de retour au travail pour mettre fin aux négociations entre Postes Canada et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP).

B. Mohammed Harkat

P. Foster mentionne que l'ACPPU a adressé, le 28 novembre, une lettre au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile pour demander l'intervention du gouvernement fédéral dans le cas d'expulsion de Mohamed Harkat.

C. Déclaration sur la stérilisation forcée des femmes autochtones

P. Foster mentionne que l'ACPPU a souscrit à un appel à l'action demandant au gouvernement du Canada de traiter la question de la stérilisation forcée et sous la contrainte des femmes autochtones au Canada. Une copie de l'appel à l'action est incluse dans le dossier de réunion.

D. Philippines (Alliance of Concerned Teachers)

P. Foster mentionne que l'ACPPU a adressé une lettre au président de la République des Philippines pour dénoncer les menaces de mort reçues par le secrétaire général de l'Alliance of Concerned Teachers (ACT), ainsi que le harcèlement illégal des membres de l'ACT par les autorités philippines. L'ACPPU continuera de suivre la situation de près.

f. Retraite obligatoire (Ontario)

Le président rend compte des consultations que mène actuellement en Ontario le ministère de la Formation et des Collèges et Universités sur les questions du renouvellement des employés et de la retraite obligatoire. L'ACPPU ne participe pas directement à ces consultations, mais, étant donné que les questions soulevées auront vraisemblablement des répercussions nationales, il est recommandé que le personnel de l'ACPPU rédige une note de synthèse qui dissipe les mythes entourant l'incidence de l'élimination de la retraite obligatoire.

## 07. Affaires relatives aux membres

a. Consultations auprès des membres

V. Dufour, directrice des communications, rend compte des consultations tenues avec les associations membres francophones à Ottawa, Sudbury, Pointe-de-l'Église et Moncton, et passe en revue certaines recommandations issues de ces consultations. Un rapport est inclus dans le dossier de réunion.

b. St. Francis Xavier (Institut Coady)

Le directeur général souligne que l'Institut international Coady (Université St. Francis Xavier) a invoqué des raisons financières pour justifier un nombre important de mises à pied. L'ACPPU a écrit à l'administration pour lui faire part de ses préoccupations concernant les risques d'atteinte à la liberté académique des membres qui se montrent critiques envers la direction ou les risques de représailles contre eux.

c. Université de Montréal

Le directeur général rend compte de l'état d'avancement des négociations entre le Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal et l'établissement.

d. Prix de l'ACPPU

Le directeur général mentionne qu'il faudrait peut-être revoir les modalités d'attribution des prix de l'ACPPU à la lumière d'une question récente sur la possibilité de reconnaître les contributions d'un groupe. Des recommandations à ce sujet seront présentées à la séance de réflexion du Comité de direction en juin. La coprésidente du Comité de l'équité ajoutera ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

## 08. Rapports des comités et des groupes de travail

### a. Rapports des comités permanents

#### i. Liberté académique et permanence de l'emploi

P. McInnis, président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, rend compte des travaux du comité. Il mentionne que le rapport Potter (Université McGill) a été publié à la fin de novembre. Le comité travaille actuellement à la préparation de sa réunion de mars. Parmi les points à examiner à l'ordre du jour figureront l'enquête spéciale sur l'affaire Derek Pyne (Thompson Rivers) et la liberté académique au regard des médias sociaux.

#### ii. Négociation collective et avantages économiques

En l'absence de la présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, T. Van Steinburg, aucun rapport n'est présenté. Le directeur général indique que le comité tiendra sa prochaine réunion ordinaire le 28 mars avant le Forum pour les négociateurs en chef (29 et 30 mars).

#### iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. Le comité a tenu des conférences téléphoniques environ toutes les six semaines. Il travaille actuellement à la préparation de sa réunion de mars où il souhaitera discuter, parmi les principaux sujets d'actualité, la santé mentale en milieu de travail.

Elle fait savoir que le Congrès des sciences humaines organisé par l'UBC se tiendra du 1<sup>er</sup> au 7 juin. Parmi les événements de ce congrès, S. Bose participera, le 4 juin, à un panel sur la liberté académique lors d'un symposium sur des enjeux concernant le personnel académique contractuel.

#### iv. Équité

P. Armstrong, coprésidente du Comité de l'équité, rend compte des travaux du comité. Elle fait le point sur l'élaboration d'une trousse didactique sur l'équité qui devrait être lancée à l'assemblée du Conseil de novembre 2019. Le comité en est aux premières phases de la planification de la Conférence sur l'équité prévue pour les 20 et 21 février 2020.

#### v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Le comité a tenu une téléconférence en décembre. Il travaille à la rédaction de deux énoncés de principes conjointement avec le Comité des francophones. Il a proposé des modifications à l'énoncé de principes sur la liberté académique, les communications électroniques et les médias sociaux, dont l'examen est prévu plus tard à l'ordre du jour de la présente réunion. Le comité travaille également à la planification de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes qui se tiendra les 25 et 26 octobre 2019. Une copie du numéro de *L'Actualité en négociation – Négocier la parité pour les bibliothécaires et les archivistes*, publié en décembre, est incluse dans le dossier de réunion.



A. Document de discussion sur les ressources éducatives libres (REL)

T. Ribaric fait état du projet de document de discussion sur les ressources éducatives libres qui est inclus dans le dossier de réunion. Il est à espérer que la version définitive du document sera présentée à la réunion de mars et publiée sur le site web de l'ACPPU.

b. Rapports des comités du Comité de direction

i. Francophones

B. Navarro Pardiñas, présidente du Comité des francophones, rend compte des travaux du comité. Elle souligne que 2019 marquera le 50<sup>e</sup> anniversaire de la *Loi sur les langues officielles* et que le comité a établi une proposition visant à organiser dans le cadre de l'assemblée du Conseil une table ronde sur la question des droits linguistiques. Le comité a soumis une liste d'orateurs et d'intervenants francophones qui pourraient être invités lors des assemblées et événements futurs du Conseil. Le comité travaille également à la rédaction de deux énoncés de principes de concert avec le Comité des bibliothécaires et des archivistes. La réunion de mars sera tenue conjointement avec le Comité de l'équité.

Une copie de la lettre de réponse adressée par le premier ministre Ford à l'ACPPU au sujet de l'annulation de la nouvelle université francophone en Ontario est incluse dans le dossier de réunion.

A. Nomination d'un nouveau membre au Comité des francophones

**NAVARRO PARDIÑAS / SANGARÉ : QU'**Andi Céline Martin de l'Université de Regina soit nommée membre du Comité des francophones de l'ACPPU.

**ADOPTÉE**

ii. Personnel enseignant clinicien

Le Comité du personnel enseignant clinicien tiendra sa prochaine réunion ordinaire en août. La date sera annoncée prochainement.

vi. Comité du personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le Comité de direction a approuvé, en novembre, la création, sous sa supervision, d'un comité du personnel académique des collèges et des instituts qui sera chargé de le conseiller sur des questions relatives au personnel académique travaillant dans les collèges et les instituts.

**SCHROEDER / VOSE : QUE** RM Kennedy (CAAT-A, SEFPO), Martin Devitt (CAAT-A, SEFPO), Anna Beukes (ACIFA), Ken Heather (ACIFA), Peter Fenrich (BCITFSA), Leslie Molnar (FPSE) et Shirley Ackland (FPSE) soient nommés membres du Comité du personnel académique des collèges et des instituts.

**ADOPTÉE**

## a. Rapports des groupes de travail

## i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

Le représentant ordinaire (Autochtone), D. Newhouse, n'est pas présent à la réunion. Le directeur général mentionne que le groupe de travail s'est réuni avant la Conférence du personnel académique autochtone qui s'est tenue en octobre. Le groupe procède actuellement à la mise à jour de *l'Actualité en négociation – La négociation de l'inclusion des membres autochtones du personnel académique*.

## ii. Groupe de travail sur la gouvernance

M. Schroeder, représentant ordinaire (Général) et président du Groupe de travail de l'ACPPU sur la gouvernance, fait le point sur les activités du groupe depuis la réunion de novembre du Comité de direction. Le groupe a jusqu'ici examiné une énorme quantité de documents de référence relatifs à la gouvernance des universités et a entrepris l'élaboration d'un cadre de gestion des questions de gouvernance. M. Schroeder a passé en revue le plan de travail du groupe pour les prochains mois. Une copie d'un exposé sur la gouvernance des universités présenté en janvier au Forum pour les présidents est incluse dans le dossier de réunion.

**09. Questions d'organisation****a. POINT À HEURE FIXE (Vendredi 15 février, 13 h 30)****Questions financières**

## i. Rapport financier : trimestre clos le 31 décembre 2018

Y. Sangaré, trésorier, présente les résultats financiers du trimestre clos le 31 décembre 2018.

## ii. Demandes de dégagement

C. Vallerand passe en revue les demandes de dégagement qu'elle a reçues jusqu'à présent.

## iii. Projet de budget 2019-2020

**ARMSTRONG/AUSTIN-SMITH : QUE** le Comité de direction recommande au Conseil d'adopter le projet de budget 2019-2020 en l'état.

**ADOPTÉE**

## b. Demandes d'aide financière

## i. Un Enfant Une Place

Le directeur général présente une demande d'aide financière reçue d'Un Enfant Une Place.

**NAVARRO PARDIÑAS/SANGARÉ : QUE** le Comité de direction recommande que l'ACPPU fasse un don de 5 000 \$ à Un Enfant Une Place.

**ADOPTÉE**

- ii. Aide financière supplémentaire aux délégués du 8<sup>e</sup> Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation (IE)

Le directeur général présente une demande de contribution de l'Internationale de l'Éducation qui serait versée au fonds de solidarité en vue d'aider les délégués du 8<sup>e</sup> Congrès mondial de l'IE.

**MECKLING/BOSE : QUE** le Comité de direction recommande que l'ACPPU verse une contribution équivalant à 2 750 € au fonds de solidarité en vue d'aider les délégués du 8<sup>e</sup> Congrès mondial de l'IE.

**ADOPTÉE**

- iii. Commandite d'un film sur la précarité d'emploi

Le Comité de direction étudie une demande de Gerry Potter sollicitant l'aide de l'ACPPU pour financer la production d'un long métrage documentaire sur le personnel académique contractuel, intitulé *In Search of Professor Precarious*.

- c. Rapport du directeur général sur la liberté académique

- i. Sujets de préoccupation

- A. Exigences ontariennes relatives à la liberté d'expression

Le directeur général signale que les nouvelles directives du gouvernement de l'Ontario exigeant que les universités et les collèges de la province adoptent une politique en matière de liberté d'expression sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier. Il met en exergue plusieurs exemples de politiques adoptées par des établissements de la province et incluses dans le dossier de réunion.

- ii. Enquêtes

- A. Potter (McGill)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Andrew Potter. Il indique que le Comité d'enquête spécial sur cette affaire a publié son rapport en novembre dernier. Depuis lors nous n'avons reçu aucune réponse de l'administration de McGill. La correspondance échangée entre l'ACPPU et l'APBM est incluse dans le dossier de réunion, de même qu'une copie du rapport du Comité d'enquête spécial de l'ACPPU.

- B. Mehta (Acadia)

**SCHROEDER/MCINNIS : QUE** la séance se poursuive à huis clos.

**ADOPTÉE**

**MCINNIS/KINGMA : QUE** la séance reprenne son cours normal.

**ADOPTÉE**

- C. Pyne (Thompson Rivers)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Derek Pyne (Thompson Rivers). Le professeur Pyne a été réintégré dans ses fonctions.

L'ACPPU a chargé un comité spécial d'enquêter sur cette affaire. Le comité commencera à mener des entrevues sur place le mois prochain.

iv. Dossiers

A. Persinger (Laurentienne)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Persinger (Laurentienne). Il mentionne que la motion visant à mettre fin à l'audience est reportée au 30 octobre 2019.

B. Collège Durham

Le directeur général fait état des préoccupations que suscite la politique révisée du Collège Durham sur la participation à des élections communautaires et à des activités politiques. L'association du personnel académique a déposé un grief et le collège a retiré de la politique les éléments contestés.

C. Université du Nouveau-Brunswick

Le directeur général rend compte d'un cas possible d'atteinte à la liberté académique d'un professeur de génie de l'Université du Nouveau-Brunswick. Selon lui, la liberté académique en l'occurrence n'est pas en jeu.

D. Université de Victoria

Le directeur général rend compte du dossier Pan à l'Université de Victoria. Le professeur Pan a demandé à l'ACPPU de prendre en charge son cas concernant des allégations d'atteinte à sa liberté académique. Après avoir consulté le président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, le directeur général a conclu qu'il n'existait aucune preuve validant une atteinte à la liberté académique. Le professeur Pan a fait appel de cette décision conformément au mandat du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi. Tel que précisé dans le mandat, le Comité des appels sera présidé par le président sortant. R. Vose, et sera formé d'un membre choisi par le Comité de direction et d'un membre du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi.

**SCHROEDER / ARMSTRONG : QUE** le Comité de direction nomme la représentante ordinaire K. Meckling au comité des appels dans l'affaire du professeur Pan.

**ADOPTÉE**

E. Collège universitaire Renison

Le directeur général rend compte d'un dossier concernant le non-renouvellement d'un contrat au Collège universitaire Renison, soi-disant en guise de représailles contre une critique à l'égard d'un membre du conseil.

F. Université Brock

Le directeur général rend compte d'une plainte relative au respect en milieu de travail à l'Université Brock.

G. Institut de technologie du nord de l'Alberta

Le directeur général rend compte d'une mesure disciplinaire prise à l'Institut de technologie du nord de l'Alberta à la suite d'allégations de violation de la politique de respect en milieu de travail de l'établissement.

H. Wilfrid-Laurier

Le directeur général fait le point sur l'affaire Lindsay Shepherd à l'Université Wilfrid-Laurier.

I. Moncton

Le directeur général rend compte d'un dossier concernant une nouvelle politique sur les médias à l'Université de Moncton.

d. Rapport sur les litiges

Le directeur général fait le point sur les affaires que l'ACPPU suit. Une copie du *Bulletin juridique : Traitement des demandes de renseignements personnels médicaux des membres*, publié en janvier 2019, est incluse dans le dossier de réunion.

i. Université du nord de la Colombie-Britannique(UNBC)

Le directeur général indique que l'ACPPU assure la représentation juridique dans une affaire concernant plusieurs suspensions à l'UNBC. Quatre des cinq griefs ont été réglés. L'audience du dernier grief est prévue pour avril.

ii. *Access Copyright c. Université York*

Le directeur général fait le point sur la cause *Access Copyright c. Université York*. Les audiences sont prévues pour les 5 et 6 mars. L'ACPPU, conjointement avec la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, agit comme partie intervenante dans cette instance.

iii. Décisions arbitrales

Le directeur général rend compte de certaines décisions arbitrales présentant un intérêt particulier pour le secteur de l'éducation postsecondaire.

e. Rapport sur la négociation collective

Le rapport sur la négociation collective est inclus dans le dossier de réunion. Le directeur général attire l'attention sur certaines situations de négociation difficiles actuelles.

f. Rapport sur la formation

Un atelier de formation pour les animateurs de l'atelier sur la négociation collective sera dispensé en mars parallèlement au forum pour les négociateurs en chef. Les préparatifs sont également en marche en vue d'un programme de formation des formateurs qui dispenseront l'atelier sur les communications et l'atelier sur la mobilisation des membres. Le rapport sur les activités de formation offertes par l'ACPPU est inclus dans le dossier de réunion.

## g. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le rapport sur les activités de l'ACPPU dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est inclus dans le dossier de réunion.

## h. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général fait rapport sur les activités de syndicalisation en cours.

## i. Rapport sur les communications

La directrice des communications rend compte des campagnes de l'ACPPU. Elle signale qu'un nouveau site web dédié à la campagne sur la gouvernance a été lancé et qu'un site web dédié à la campagne électorale est en cours d'achèvement. Le service des communications de l'ACPPU a de plus organisé une campagne de solidarité en soutien au FUNSCAD au moyen d'une nouvelle application appelée New/Mode.

## j. Publications

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

Le comité de rédaction du *Bulletin* ne s'étant pas réuni, aucun rapport n'est présenté.

## ii. Monographies de l'ACPPU

La vice-présidente B. Austin-Smith signale que le site à libre accès est en cours d'aménagement. Des discussions sont en cours avec l'éditeur de la série de monographies de l'ACPPU, Lorimer, au sujet de l'intégration possible de ces monographies au site à libre accès et des conséquences financières d'une telle mesure. Il est envisagé de créer un comité de rédaction chargé de superviser le projet.

## k. Nouveaux membres associés

La liste des nouveaux membres associés est incluse dans le dossier de réunion.

## l. Composition des comités permanents

**Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi**

**ARMSTRONG / SANGARÉ :** QU'il soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi.

**ADOPTÉE**

**Comité de la négociation collective et des avantages économiques**

Le représentant ordinaire (Québec), J. Kingma, s'abstient de participer à la discussion.

**SCHROEDER/BOSE : QU'il** soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité de la négociation collective et des avantages économiques.

**ADOPTÉE**

### **Comité de l'équité**

La représentante ordinaire (Général), K. Meckling, s'abstient de participer à la discussion.

**SANGARÉ/MCINNIS : QU'il** soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité de l'équité.

**ADOPTÉE**

### **Comité des bibliothécaires et des archivistes**

**RIBARIC/KINGMA : QU'il** soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité des bibliothécaires et des archivistes.

**ADOPTÉE**

### **Comité du personnel académique contractuel**

**BOSE/KINGMA : QU'il** soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité du personnel académique contractuel.

**ADOPTÉE**

#### **m. Prix Bernice-Schrank**

Le président sortant, R. Vose, s'abstient de participer à la discussion.

**MECKLING/KINGMA : QUE** le Comité de direction recommande au Conseil de décerner le Prix Bernice-Schrank à Linda St. Pierre de l'Université Laurentienne.

**ADOPTÉE**

## **10. Politiques de l'ACPPU**

### **a. Énoncés de principes**

#### **i. Droit à un milieu de travail exempt de harcèlement (examiné par le service juridique)**

**MCINNIS/BOSE : QUE** l'énoncé de principes révisé sur le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement soit approuvé et transmis pour examen au Conseil.

#### **MODIFICATION**

**AUSTIN-SMITH/BOSE : QUE** la première phrase de la clause 2 se lise comme suit : « [...] humilier une ou des personnes en milieu de travail [...] ».

**ADOPTÉE**



**MODIFICATION**

**AUSTIN-SMITH/BOSE : QUE** la première phrase de la clause 2 soit modifiée comme suit : « tout acte, comportement ou propos qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer des préjudices physiques ou psychologiques. »

**ADOPTÉE**

**MODIFICATION**

**MECKLING/ARMSTRONG : QUE** la première phrase de la clause 2 soit modifiée comme suit : « humilier **une ou des personnes en milieu de travail** ».

**ADOPTÉE**

La motion principale est mise aux voix avec les modifications et est adoptée.

**ADOPTÉE**

- ii. Confidentialité dans le processus de règlement des griefs (examiné par le service juridique)

**SANGARÉ/VOSE : QUE** le Comité de direction recommande que l'énoncé de principes révisé sur la confidentialité dans le processus de règlement des griefs soit renvoyé au service juridique de l'ACPPU pour un examen plus poussé.

**ADOPTÉE**

- iii. Santé mentale (examiné par le service juridique)

Le directeur général indique qu'il a soumis l'énoncé de principes sur la santé mentale à l'examen du service juridique de l'ACPPU.

- iv. Liberté académique, communications électroniques et médias sociaux (Bibliothécaires et archivistes)

**RIBARIC/MCINNIS : QUE** l'énoncé de principes révisé sur la liberté académique, les communications électroniques et les médias sociaux soit approuvé et transmis pour examen au Conseil.

**MODIFICATION**

**SCHROEDER/AUSTIN-SMITH : QUE** le nouveau paragraphe 7 soit révisé comme suit : « [...] L'utilisation des forums électroniques et des médias sociaux pour mener des travaux de recherche ne devrait faire l'objet d'aucune restriction d'accès à des sources d'information qui serait attribuable au filtrage Web **ou à d'autres moyens**. »

**ADOPTÉE**

La motion principale est mise aux voix avec la modification et est adoptée.

**ADOPTÉE**

- b. Clauses modèles

Une discussion a lieu sur la nécessité de soumettre les clauses modèles aux débats du Conseil. Il est recommandé de porter ce point à l'ordre du jour de la prochaine assemblée du Conseil.

-----

**16 février, 11 h 15**

**VOSE/RIBARIC: QUE** la réunion du Comité de direction soit suspendue pour faire place à l'assemblée du Fonds de la liberté académique.

**ADOPTÉE**

**La réunion du Comité de direction reprend son cours normal à 11 h 31.**

-----

**11. POINT À HEURE FIXE (Samedi 16 février, 11 h 30)**  
**Affaires relatives au personnel**

a. Rapport du comité du personnel

Le président du comité du personnel, R. Vose, rend compte de la réunion du comité. Il transmet les informations suivantes : un employé parti en congé de courte durée est maintenant en congé de longue durée, une entente a été négociée avec le SEPB 225 pour engager un remplaçant sur une base contractuelle; des réunions productives ont été tenues avec les membres du personnel des catégories 1 et 2 pour discuter de questions relatives à la charge de travail. Il n'y a aucun grief actif.

R. Vose signale que la convention collective conclue avec le SEPB 225 arrivera à échéance le 30 juin 2019. Une proposition relative à la composition de l'équipe de négociation sera étudiée plus tard au cours de la présente réunion.

b. Effectifs et questions administratives connexes

Le directeur général rend compte des questions concernant les effectifs.

i. Négociations avec le personnel

**SANGARÉ/NAVARRO PARDIÑAS : QUE** l'équipe de négociation de l'ACPPU soit composée de Brenda Austin-Smith (négociatrice en chef), Peter McInnis et Chantal Vallerand.

**ADOPTÉE**

**HUIS CLOS**

c. Affaires concernant la direction

**VOSE/ARMSTRONG : QUE** la séance se poursuive à huis clos.

**ADOPTÉE**

**KINGMA/ARMSTRONG : QUE** la séance reprenne son cours normal.

**ADOPTÉE**

## 12. Réunions, conférences et organismes associés

### a. Participation à des réunions et conférences

- i. Forum pour les agents de griefs principaux, 7 et 8 décembre, Ottawa

Cette question est traitée sous le point 04 *Rapport du président*.

- ii. Réunion du groupe intergouvernemental d'experts de l'UNESCO, 12 au 14 décembre, Paris

Le directeur général rend compte de sa participation à titre de représentant de l'Internationale de l'Éducation à la réunion du groupe intergouvernemental d'experts de l'UNESCO, qui s'est tenue du 12 au 14 décembre à Paris.

- iii. Forum pour la coopération en matière de développement de l'Internationale de l'Éducation, 14 au 16 janvier, Bruxelles

Le directeur général rend compte de sa participation au Forum pour la coopération en matière de développement de l'Internationale de l'Éducation, qui s'est tenu du 14 au 16 janvier à Bruxelles. Le forum a réuni les affiliés de l'IE engagés dans la coopération internationale.

- iv. Forum pour les présidents, 18 et 19 janvier, Ottawa

Cette question est traitée sous le point 04 *Rapport du président*.

- v. Assemblée du conseil de l'OCUFA, 9 février, Toronto

Cette question est traitée sous le point 04 *Rapport du président*.

- vi. Assemblée du Conseil de la FQPPU, Montréal, 7 et 8 février

B. Navarro Pardiñas, représentante ordinaire (Francophone), rend compte de sa présence à l'assemblée du conseil de la FQPPU, tenue les 7 et 8 février à Montréal. Elle signale qu'un nouveau membre du Comité exécutif a été élu et que la FQPPU organisera prochainement une séance de réflexion pour établir les priorités et discuter de l'état de la profession.

### b. Réunions, activités et conférences prochaines

- i. Conférence de la Fondation Harry-Crowe, 22 et 23 février, Toronto

Une copie du programme de la Conférence de la Fondation Harry-Crowe est incluse dans le dossier de réunion.

- ii. Réunions des comités, 15 et 16 mars, Ottawa

Les comités de l'ACPPU tiendront leurs réunions les 15 et 16 mars à Ottawa.

- iii. Comité de la négociation collective et des avantages économiques, 28 mars, Ottawa

Cette question est traitée sous le point 08. (a)(ii).

- iv. Forum pour les négociateurs en chef, 29 et 30 mars, Ottawa

Une copie du programme du Forum pour les négociateurs en chef est incluse dans le dossier de réunion.

c. Organismes associés

- i. Fondation Harry-Crowe

Le directeur général signale que la conférence annuelle Olivieri sera présentée par la professeure Christine Overall de l'Université Queen's dans le cadre de la prochaine assemblée du Conseil.

- ii. SNACPPU

Le directeur général mentionne que la British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association (BCITFSA) a fait part de son intérêt d'adhérer à l'ACPPU.

- iii. Fiducie J.H.-Stewart-Reid

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

- iv. Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

### 13. Questions diverses

Aucune question n'est à l'étude.

### 14. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

### 15. Éléments d'information

Trois articles sont inclus dans le dossier de réunion à titre d'éléments d'information :

- *A crisis in science literacy and communication: does reluctance to engage the public make academic scientist complicit?*, Facets Journal, John P. Smol, publié le 22 novembre 2018.
- *Tenured workforce now in minority at Australian universities*, Times Higher Education, John Ross, 13 décembre 2018.
- *University of Rhode Island Closes Confucius*, Inside Higher Ed, Elizabeth Redden, 18 décembre 2019.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

# Procès-verbal

## 249<sup>e</sup> réunion du Comité de direction

30 avril – 1<sup>er</sup> mai 2019  
Ottawa (Ontario)

### Sont présents :

James Compton, président (UWOFA), président d'assemblée  
 Brenda Austin-Smith, vice-présidente (UMFA)  
 Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)  
 Robin Vose, président sortant (FAUST)  
 David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)  
 John G. Kingma, représentant ordinaire (Québec) (SPUL)  
 Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)  
 Peter McInnis, président, Comité de la liberté académique  
 et de la permanence de l'emploi (ST.FXAUT)  
 Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)  
 Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)  
 Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)

David Robinson, directeur général  
 Chantal Vallerand, directrice des opérations  
 Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique  
 Valérie Dufour, directrice des communications  
 Margaret McGovern-Poté, adjointe exécutive au directeur général



**James Compton / PRESIDENT / PRÉSIDENT** // Western Ontario

Pat Armstrong // York

John G. Kingma // Laval

Blanca Navarro Pardifias // Moncton (Edmundston)

Tim Ribaric // Brock

Terri Van Steinburg // Kwantlen (FPSE)

Brenda Austin-Smith // Manitoba

Peter McInnis // St. Francis Xavier

David Newhouse // Trent

Yalla Sangaré // Sainte Anne

Robin Vose // St. Thomas

Sarika Bose // UBC

Kelly Meckling // Guelph

Momin Rahman // Trent

Marc Schroeder // Mount Royal



**N'ont pu assister :**

Terri Van Steinburg, présidente, Comité de la négociation collective  
et des avantages économiques (KWANTLEN-FPSE)  
Blanca Navarro Pardiñas, représentante ordinaire (Francophone) (APPUMCE)  
Kelly Meckling, représentante ordinaire (Général) (UGFA)

---

**Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire**

*Le président souhaite la bienvenue aux membres et reconnaît que la réunion se tient sur le territoire non cédé du peuple algonquin.*

**01. Adoption de l'ordre du jour**

**VOSE/KINGMA : QUE** l'ordre du jour soit adopté en l'état.

**ADOPTÉE****02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction**

a. Réunion des 15 et 16 février 2019

**MCINNIS/BOSE : QUE** le procès-verbal de la réunion susmentionnée soit approuvé en l'état.

**ADOPTÉE****03. Suivi des réunions précédentes**

a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste des mesures à prendre est passée en revue.

**04. Rapport du président**

Le président rend compte des réunions auxquelles il a pris part depuis la réunion du Comité de direction des 15 et 16 février 2019. Il a assisté à la Conférence de la Fondation Harry-Crowe qui s'est tenue les 22 et 23 février à Ottawa et aux réunions des comités de l'ACPPU, les 15 et 16 mars à Ottawa. Il a assisté également à l'assemblée générale annuelle de la BCITFSA et à la conférence de la CUFA-BC, les 11 et 12 avril à Vancouver. Une copie du rapport du président est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 23 (a).

**05. Rapport du directeur général**

Le directeur général fait état de la bonne santé financière de l'ACPPU. Il mentionne que le nombre de membres a augmenté d'environ 2 500 par suite de l'adhésion de deux nouvelles associations membres : le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et l'Association des professeur(e)s à temps partiel de l'Université Concordia (APTPUC). Il fait remarquer que la direction de l'ACPPU aura de grands défis à relever pour faire face au départ de la directrice des opérations, Chantal Vallerand. Il mentionne à ce sujet qu'il a entrepris de revoir les rôles et les responsabilités de ce poste en



vue de planifier le remplacement de Chantal. Il faudra peut-être pour ce faire réévaluer dans une certaine mesure la structure interne des effectifs.

## 06. Action politique

### a. Budget fédéral 2019

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, présente un survol des engagements énoncés dans le budget fédéral au titre de l'éducation postsecondaire. Près de 1 milliard de dollars par an ont été alloués sur cinq ans aux étudiants, aux travailleurs adultes, aux étudiants inuit, métis et des Premières nations, aux étudiants diplômés et aux détenteurs de prêts d'études canadiens. Une copie du mémoire de l'ACPPU sur le budget est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 12 (a).

### b. Campagnes

#### i. Élections fédérales de 2019

P. Foster rend compte des prévisions des sondages selon lesquels la course aux prochaines élections fédérales se jouera entre les libéraux et les conservateurs, avec une forte probabilité d'un gouvernement minoritaire. Le Parti conservateur est en tête des sondages depuis février. L'ACPPU demande à tous les partis politiques d'élaborer et de financer une stratégie nationale en matière d'éducation postsecondaire, d'accroître les investissements dans la science fondamentale et d'investir davantage dans l'éducation des Autochtones.

#### ii. Gouvernance partagée

P. Foster fait état des ressources en ligne que l'ACPPU a produites à l'intention des associations membres pour les sensibiliser à l'importance de la gouvernance partagée. De plus, l'ACPPU lancera en mai une enquête permettant aux associations de recenser et de partager les initiatives qu'elles entendent prendre pour renforcer la gouvernance collégiale. Plusieurs associations membres se sont dites intéressées à mener une campagne locale de gouvernance.

#### iii. Utilisation équitable du droit d'auteur

P. Foster signale que le Comité de l'industrie et le Comité du patrimoine de la Chambre des communes ont entrepris des études dans le cadre de l'examen parlementaire de la *Loi sur le droit d'auteur*. En décembre, l'ACPPU a présenté un supplément à son mémoire adressé au Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie afin d'ajouter des commentaires sur les changements résultant de l'Accord Canada–États-Unis–Mexique. L'ACPPU a également soumis un mémoire au Comité du patrimoine. Les rapports des comités, encore à l'étape de l'ébauche, devraient être publiés dans les prochaines semaines.

#### A. Semaine pour un droit d'auteur équitable, 26 février–2 mars

P. Foster indique que la Semaine pour un droit d'auteur équitable s'est déroulée du 26 février au 2 mars. L'événement a mis l'accent sur l'importance de l'utilisation équitable et des droits des utilisateurs au moyen des médias

sociaux, d'un article d'opinion dans le *Hill Times* et d'activités locales organisées par des associations membres. Une copie de l'article paru dans le *Hill Times*, *Fair Dealing is a right, not a privilege*, est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 12. (f)(ii).

iv. Justice pour tous

A. Semaine de l'équité d'emploi

P. Foster indique que la Semaine de l'équité d'emploi se déroulera cette année du 7 au 11 octobre avant les élections fédérales.

c. Équité

i. Chaires de recherche du Canada

Le directeur général indique qu'une entente de règlement dans le dossier du Programme des chaires de recherche du Canada devrait être conclue prochainement.

ii. Programme Athena SWAN

P. Foster indique que la ministre des Sciences favorise l'adoption d'une version canadienne de la charte Athena SWAN du Royaume-Uni. Ce programme vise à appuyer et à récompenser les établissements qui prennent des mesures pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les Autochtones et les groupes en quête d'équité sur les campus. L'ACPPU a participé aux consultations sur ce programme. Une copie du mémoire de l'ACPPU sur ce sujet est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 12. (d)(i).

iii. Comité consultatif de Condition féminine Canada sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires

La vice-présidente, B. Austin-Smith, rend compte de sa participation, à la mi-janvier, aux travaux du Comité consultatif de Condition féminine Canada sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires. Ce vaste comité a pour mandat d'aider le gouvernement à élaborer un cadre d'action. Des questions se posent sur le rôle du gouvernement fédéral dans la décision d'imposer l'adoption du cadre d'action et sur la définition des conditions possibles applicables, ainsi que sur les pratiques exemplaires que le cadre d'action est susceptible de recommander pour lutter contre la violence sexospécifique. Brenda continuera de faire connaître au comité consultatif les points de vue et les expériences de l'ACPPU. Une copie du communiqué de Condition féminine Canada daté du 16 janvier 2019 est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 12. (d)(iii).

iv. Consultations sur les modifications proposées au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*

P. Foster indique que le gouvernement fédéral a proposé des modifications au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* établi en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'objectif est d'ajouter la transparence salariale aux exigences de déclaration.

d. Réformes en Ontario

Le directeur général fait part des sérieuses inquiétudes que suscitent les modifications législatives proposées par le gouvernement provincial de l'Ontario pour empêcher les professeurs d'université et de collège de toucher simultanément une pleine pension et un salaire. Le gouvernement de l'Ontario a de plus lancé des consultations sur les façons que le secteur public pourrait gérer la croissance de la rémunération.

e. Affaires internationales

i. Internationale de l'Éducation

Le directeur général fait savoir que Louise Hoj Larsen, chargée de programme auprès de l'Internationale de l'Éducation (IE), assistera à l'assemblée du Conseil de cette semaine pour y présenter un aperçu des travaux que l'IE mène actuellement dans le secteur d'éducation postsecondaire.

ii. Partenariats de solidarité

A. Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUEP)

Le président sortant, R. Vose, fait part de sa participation avec le directeur général à un atelier sur l'éducation supérieure en Palestine du 1<sup>er</sup> au 6 avril. Une centaine de personnes ont pris part à cette activité, dont des représentants de syndicats d'enseignants, des organisations étudiantes, des fonctionnaires et des administrateurs. L'atelier a porté principalement sur les défis auxquels fait face le secteur de l'éducation supérieure en Palestine. Parmi les recommandations concrètes issues de la réunion figurent la nomination d'un ministre distinct chargé de l'éducation supérieure, l'augmentation de l'aide financière aux étudiants et la protection de la liberté académique. R. Vose exprime la grande reconnaissance de la PFUUEP pour le soutien de l'ACPPU.

B. Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ)

Le directeur général fait part des discussions qu'il a eues avec l'Internationale de l'Éducation et l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ) sur la tenue d'une réunion nationale entre la COLAZ et les associations de personnel académique des universités et collèges du Zimbabwe. La rencontre aurait pour but d'étudier la possibilité de créer un syndicat national représentant le personnel des collèges et des universités. Il

souligne que l'organisation de cette activité pourrait être retardée en raison du climat politique actuel au Zimbabwe.

C. Association des professeures et professeurs d'université du Ghana

Le directeur général fait état des préoccupations suscitées par un nouveau projet de loi sur les universités publiques au Ghana qui pourrait compromettre l'exercice de la liberté académique des professeurs de ce pays.

D. Pakistan

Le directeur général indique que l'ACPPU travaille actuellement avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan à l'élaboration d'un programme de formation pédagogique pour le personnel académique au Pakistan. L'ACPPU a recruté une équipe de membres bénévoles pour dispenser la formation. Il souligne que les dates prévues pour la formation ont été suspendues en raison de la publication d'un avis aux voyageurs à destination du Pakistan.

iii. UNESCO

Le directeur général rend compte du Forum de dialogue mondial de l'Organisation internationale du Travail (ILO) sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur, qui s'est tenu du 18 au 20 septembre à Genève. Une copie du rapport final et des recommandations découlant du forum est incluse dans le dossier de réunion.

iv. Solidarité internationale et appels

Aucun appel à la solidarité internationale n'est à l'étude.

## 07. Membres

a. Affaires relatives aux membres

i. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général rend compte des activités de syndicalisation en cours.

ii. Relations avec les membres

Le directeur général fait état des efforts accrus déployés par les membres du Comité de direction pour participer aux activités et aux réunions des associations membres de l'ACPPU.

**08. Priorités organisationnelles et rapports****a. Questions financières****i. Projet de budget 2019-2020**

Le projet de budget 2019-2020 est inclus dans le dossier de réunion à seule fin d'information. Le budget figurera sous le point 11 (a) de la prochaine assemblée du Conseil.

**ii. Rapport financier : trimestre clos le 31 mars 2019 (document distribué lors de la réunion)**

Y. Sangaré, trésorier, présente les résultats financiers du trimestre clos le 31 mars 2019.

**iii. Demandes de dégagement**

La directrice des opérations fait le point sur l'état des demandes de dégagement.

**iv. Demandes d'aide financière****A. Coalition canadienne de la santé**

L'examen de la demande d'aide financière soumise par la Coalition canadienne de la santé est reporté à la réunion du Comité de direction de juin.

**B. Canadiens pour une fiscalité équitable**

Le directeur général examine une demande d'aide financière que l'ACPPU a reçue de l'organisme Canadiens pour une fiscalité équitable. Il est convenu que l'ACPPU fasse un don de 500 \$.

**b. Rapport du directeur général sur la liberté académique****i. Sujets de préoccupation****A. Liberté d'expression extra-muros et intra-muros**

Le directeur général rend compte de divers cas d'arbitrage concernant la liberté d'expression extra-muros et intra-muros.

**ii. Enquêtes****A. Potter (McGill)**

Le directeur général rend compte du rapport du Comité d'enquête spécial de l'ACPPU qui a été publié en novembre dernier. Des copies du rapport, de la correspondance échangée entre l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill (APBM) et l'ACPPU, ainsi que de la réponse écrite de

l'administration de McGill, en date du 26 avril, sont incluses dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 19. (a)(ii)(A).

B. Mehta (Acadia)

Le directeur général annonce qu'un règlement a été conclu le 1<sup>er</sup> avril dans l'affaire Rick Mehta (Acadia).

C. Pyne (Thompson Rivers)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Derek Pyne (Thompson Rivers).

ii. Dossiers

A. Persinger (Laurentienne)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Michael Persinger (Laurentienne). Il indique que l'audience de la motion visant à trancher le grief a été reportée au 30 octobre 2019.

B. Collège universitaire Renison

Le directeur général rend compte des allégations d'atteinte à la liberté académique soulevées au Collège universitaire Renison. Il a eu une première discussion avec le plaignant et a demandé qu'on lui transmette des documents supplémentaires.

C. Université Brock

Le directeur général rend compte d'une plainte relative au respect en milieu de travail qu'un étudiant a déposée contre un professeur de l'Université Brock.

D. Institut de technologie du nord de l'Alberta

Le directeur général rend compte d'une mesure disciplinaire prise à l'Institut de technologie du nord de l'Alberta.

E. Wilfrid-Laurier

Le directeur général fait le point sur l'affaire Lindsay Shepherd à l'Université Wilfrid-Laurier.

c. Rapport sur les litiges

i. Université du nord de la Colombie-Britannique(UNBC)

Le directeur général indique que l'ACPPU a assuré la représentation juridique dans une affaire concernant plusieurs suspensions à l'UNBC. Quatre des cinq griefs ont été réglés.

## ii. Access Copyright c. Université York

Le directeur général fait le point sur la cause *Access Copyright c. Université York*. Les audiences ont été tenues les 5 et 6 mars à Ottawa.

## iii. Décisions arbitrales

Le directeur général attire l'attention sur plusieurs décisions arbitrales présentant un intérêt particulier pour le secteur de l'éducation postsecondaire.

## d. Rapport sur la négociation collective

Le directeur général rend compte de certaines situations de négociation difficiles survenues depuis la présentation du dernier rapport sur la négociation collective. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 15. (a).

## e. Rapport sur la formation

Le directeur général rend compte de la progression de la mise en œuvre de l'atelier de formation des animateurs de l'ACPPU. Un rapport sur les activités de formation offertes par l'ACPPU est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 15. (b).

## f. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Un rapport sur les activités de l'ACPPU dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 15. (c). On a observé une baisse de la demande des ateliers sur la santé et la sécurité au travail.

## g. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général fait rapport sur les activités de syndicalisation en cours.

## h. Rapports des comités permanents

## i. Liberté académique et permanence de l'emploi

P. McInnis, président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (CLAPE), rend compte des travaux du comité. Il fait mention de la conférence téléphonique que le comité a tenue le 25 avril pour discuter du rapport du Comité d'enquête spécial sur l'affaire Mehta. Le CLAPE envisage d'élaborer un modèle que les comités d'enquête suivraient lorsqu'ils rédigeraient leurs rapports. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 22. (a).

## ii. Négociation collective et avantages économiques

La présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, T. Van Steinburg, n'est pas présente. Le directeur général indique que le comité a tenu sa réunion parallèlement au Forum pour les négociateurs en chef en mars afin de participer de manière plus active à la rencontre. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point (b).



A. Candidature recommandée au Prix Donald-C.-Savage

Le Comité de la négociation collective et des avantages économiques recommandera au Conseil de décerner le Prix Donald-C.-Savage à Stephen Law de l'Université Mount Allison.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. Le comité a tenu des conférences téléphoniques environ toutes les six semaines. S. Bose fait savoir que le Congrès des sciences humaines organisé par l'UBC se tiendra du 1<sup>er</sup> au 7 juin. Dans le cadre de ce congrès, plusieurs membres du Comité du personnel académique contractuel participeront, le 4 juin, à un panel sur la liberté académique lors d'un symposium sur des enjeux concernant le personnel académique contractuel. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 22. (c).

iv. Équité

Le coprésident du Comité de l'équité, M. Rahman, rend compte des travaux du comité. Il fait le point sur l'élaboration d'une trousse didactique sur l'équité qui devrait être lancée à l'assemblée du Conseil de novembre 2019. Le comité en est aux premières phases de la planification de la Conférence sur l'équité prévue pour les 20 et 21 février 2020. Le comité travaille à la rédaction de plusieurs énoncés de principes portant entre autres sur la santé mentale, la justice sociale et la discrimination fondée sur l'âge. Il est aussi envisagé de tenir une autre séance de formation des animateurs au printemps. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 22. (d).

A. Candidature recommandée au Prix pour l'équité

Le Comité de l'équité recommandera au Conseil de décerner le Prix pour l'équité à Renae Watchman de l'Université Mount Royal.

v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Il attire l'attention sur plusieurs documents inclus dans le cahier de documentation de l'assemblée du Conseil : 1) *L'Actualité en négociation de l'ACPPU – Négocier la parité pour les bibliothécaires et les archivistes*, publié en décembre 2018; 2) *Document de discussion sur les ressources éducatives libres*, publié en mars 2019; 3) Aperçu et programme de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes qui se tiendra les 25 et 26 octobre à Ottawa. Il fait état de l'utilisation accrue d'outils d'analyse comparative dans un certain nombre d'établissements et indique que le comité envisage d'élaborer une politique sur l'utilisation de tels instruments. Il signale que le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites sera remis à Marc Richard à la prochaine assemblée du Conseil. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 22. (e).

## i. Rapports des comités du Comité de direction

## i. Francophones

La présidente du Comité des francophones, B. Navarro Pardinás, étant absente, aucun rapport verbal n'est présenté. Un rapport écrit est toutefois inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 24. (a).

## ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien tiendra sa prochaine réunion ordinaire le 26 août.

## iii. Comité du personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le Comité du personnel académique des collèges et des instituts tiendra sa première réunion en août. La liste des membres du comité est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 24. (c).

## j. Rapports des groupes de travail

## i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

D. Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone), mentionne que le groupe de travail s'est réuni avant la Conférence du personnel académique autochtone qui a eu lieu les 19 et 20 octobre à Ottawa. Le groupe de travail compte maintenant dix membres. Il procède à l'heure actuelle à la mise à jour de *l'Actualité en négociation de l'ACPPU – La négociation de l'inclusion des membres autochtones du personnel académique*. Un rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 25. (a).

## ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

M. Schroeder, représentant ordinaire (Général) et président du Groupe de travail de l'ACPPU sur la gouvernance, fait le point sur les activités du groupe depuis la dernière réunion du Comité de direction. Entre autres activités, le groupe de travail a procédé à des consultations auprès des comités de l'ACPPU en mars, à un examen quinquennal de l'énoncé de principes sur la gouvernance, à un examen de la base des conventions collectives et à la préparation d'une séance d'information qui sera tenue dans le cadre de l'assemblée printanière du Conseil. Il prévoit également de développer un instrument de sondage en ligne qui sera lancé plus tard ce printemps.

Entre autres recommandations clés, le groupe de travail propose que le Comité de direction, à sa réunion de juin 2019, crée un groupe de travail spécial 2019-2020 sur la gouvernance qui serait chargé de superviser la suite des travaux et l'évolution du dossier de la gouvernance.

**MCINNIS/KINGMA : QUE** la recommandation du groupe de travail soit portée à l'ordre du jour de la réunion du Comité de direction en juin.

**ADOPTÉE**

## k. Publications et communications

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

B. Austin-Smith, présidente du comité de rédaction du *Bulletin*, indique que le comité ne s'est pas réuni depuis la dernière réunion du Comité de direction.

## ii. Monographies de l'ACPPU

Le directeur général indique que plusieurs des conférenciers et conférencières qui ont participé à la Conférence de la Fondation Harry-Crowe en février 2019 ont accepté de soumettre leurs communications. Celles-ci seront accessibles sur une plateforme à libre accès en cours d'aménagement.

## iii. Revue à libre accès et série de monographies

B. Austin-Smith, présidente du comité de rédaction du *Bulletin*, indique que la prochaine étape du développement du site à libre accès en ligne sera de former un comité de rédaction.

## l. Consultations des membres

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

**09. Énoncés de principes et clauses modèles**

## a. Énoncés de principes

## i. Justice sociale

Après avoir examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur la justice sociale qui a été soumis par le Comité de l'équité, le Comité de direction recommande d'apporter les modifications suivantes :

- Dans la deuxième phrase du premier paragraphe, modifier le libellé comme suit : « [...] démocratiques, des droits des peuples autochtones et des droits issus des traités, et des libertés civiles [...] ».
- Modifier la troisième phrase comme suit : « [...] devant la loi et à un accès équitable à une alimentation saine et adéquate, à un approvisionnement suffisant en eau potable, à un logement décent [...] ».

**ARMSTRONG/RAHMAN : QUE** le Comité de direction recommande que le projet révisé d'énoncé de principes sur la justice sociale soit approuvé avec les modifications et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## ii. Justice raciale

Après avoir examiné le nouveau projet révisé d'énoncé de principes sur la justice raciale qui a été soumis par le Comité de l'équité, le Comité de direction recommande d'apporter les modifications suivantes :

- Modifier la première phrase du premier paragraphe comme suit : « [...] la justice pour les groupes racialisés qui sont ~~sous-représentés~~ **victimes de discrimination** dans le milieu académique ~~en raison de la race et de l'origine ethnique~~ **pour des motifs de racialisation et de racisme.** »
- Modifier la première phrase du deuxième paragraphe comme suit : « [...] l'ACPPU **préconise et** soutient les mesures de lutte [...] ».
- Supprimer la deuxième phrase du deuxième paragraphe : « ~~Elle s'y emploie en apportant des changements proactifs aux politiques et pratiques et en défendant des causes intéressant ses membres qui, par leur importance et leurs vastes implications, contribuent à atteindre cet objectif.~~ »

**RAHMAN / ARMSTRONG : QUE** le Comité de direction recommande que le nouveau projet d'énoncé de principes révisé sur la justice raciale soit approuvé avec les modifications et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

### iii. Droits et responsabilités professionnels

Après avoir examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur les droits et responsabilités professionnels qui a été soumis pour examen par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, le Comité de direction recommande d'apporter les modifications suivantes :

- Modifier la clause 1.1 comme suit : « Les membres du corps professoral ont pour principale responsabilité de faire avancer et de diffuser le savoir et d'en parfaire la compréhension par l'enseignement, la recherche, les activités savantes et la création artistique.  ~~Ils devraient s'appliquer consciencieusement à se tenir à jour dans leur domaine,~~ Les membres du personnel académique ont le droit et la responsabilité de perfectionner et tenir à jour leurs compétences savantes et de maintenir et renforcer l'efficacité de leur enseignement. »
- Modifier la clause 1.8 comme suit : « Lorsqu'ils servent de répondants, les membres du corps professoral devraient faire preuve d'équité et d'impartialité.  ~~dans la plus large mesure possible. Ils peuvent se prononcer sur la personnalité d'un(e) étudiant(e) lorsque cela est pertinent. Si les références à donner n'ont pas été demandées par l'étudiant(e), les membres du corps professoral devraient en informer l'étudiant(e) concerné(e) avant de répondre à la demande. Ils ne devraient pas normalement y répondre sans le consentement de l'étudiant(e).~~ »
- Modifier la deuxième phrase de la clause 4.1 : « Ils ont le devoir et la responsabilité de participer à la vie de l'établissement, à sa gouvernance et à son administration [...] ».

**MCINNIS / RAHMAN : QUE** le Comité de direction recommande que l'énoncé de principes révisé sur les droits et responsabilités professionnels soit approuvé avec les modifications et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## iv. Frais de traitement des articles

Après avoir examiné le nouveau projet d'énoncé de principes sur les frais de traitement des articles qui a été soumis pour examen par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, le Comité de direction recommande d'apporter les modifications suivantes :

- Modifier le paragraphe 1. comme suit : « Les universités et les collèges devraient rembourser sur leurs propres deniers les frais payés par les auteurs, quel que soit leur rang ou leur type de nomination. »
- Modifier le paragraphe 3. comme suit : « Les revues hybrides qui exigent des auteurs de payer des frais de publication sans réduire le tarif d'abonnement à une publication en accès restreint ne devraient pas être soutenues. »
- Modifier le paragraphe 5. comme suit : « Les organismes subventionnaires de la recherche devraient permettre aux chercheurs d'inscrire les frais imposés aux auteurs dans leurs budgets de diffusion. »

**MCINNIS/RAHMAN : QUE** le Comité de direction recommande que le nouvel énoncé de principes sur les frais de traitement des articles soit approuvé avec les modifications et transmis au Conseil pour examen.

## v. Harcèlement en ligne

Le Comité de direction examine le nouveau projet d'énoncé de principes sur le harcèlement en ligne qui a été soumis par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi pour examen.

**MCINNIS/RAHMAN : QUE** le Comité de direction recommande que le nouveau projet d'énoncé de principes sur le harcèlement en ligne soit renvoyé pour examen au service juridique de l'ACPPU.

**ADOPTÉE**

## vi. Confidentialité dans le processus de règlement des griefs

Le Comité de direction examine le projet révisé d'énoncé de principes sur la confidentialité dans le processus de règlement des griefs qui a été examiné par le service juridique de l'ACPPU.

**MCINNIS/SCHROEDER : QUE** le Comité de direction recommande que le projet révisé d'énoncé de principes sur la confidentialité dans le processus de règlement des griefs soit approuvé et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## vii. Affectations dans plusieurs unités

Le Comité de direction examine le projet révisé d'énoncé de principes sur les affectations dans plusieurs unités qui a été soumis pour examen par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques :

**ARMSTRONG/KINGMA : QUE** le Comité de direction recommande que le projet révisé d'énoncé de principes sur les affectations dans plusieurs unités soit approuvé et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

viii. Incapacité liée à la santé mentale

Le Comité de direction examine le nouveau projet d'énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale qui a été soumis pour examen par le Comité de l'équité.

**ARMSTRONG/RAHMAN : QUE** le Comité de direction recommande que le nouveau projet d'énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale soit approuvé et transmis aux comités de l'ACPPU pour examen.

**ADOPTÉE**

ix. Gouvernance

Après avoir examiné le projet révisé d'énoncé de principes sur la gouvernance qui a été soumis par le Groupe de travail spécial sur la gouvernance, le Comité de direction recommande d'apporter les modifications suivantes :

- Modifier la première phrase de la clause 1 comme suit : « **Le personnel académique doit jouer le rôle décisif dans la prise des décisions académiques et la définition des politiques académiques afin de** permettre aux établissements postsecondaires de remplir leur mission publique de création, de préservation et de diffusion du savoir, ainsi que d'éducation des étudiants. »
- Modifier la deuxième phrase de la clause 2 comme suit : « Le conseil devrait compter également des membres internes, dont le recteur et des représentants ~~de la direction~~, du personnel **académique, quel que soit le type de nomination**, des diplômés, du personnel non académique et des étudiants. »
- Modifier la deuxième phrase de la clause 7 comme suit : « Ils devraient être faits suivant la recommandation des comités de recrutement ou de renouvellement de nomination, **lesquels** devraient être des comités mixtes du conseil et du sénat **et bénéficier d'une représentation effective** du personnel académique **ainsi que d'un nombre de représentants** du corps étudiant et du personnel de soutien.»

**SCHROEDER/KINGMA : QUE** le Comité de direction recommande que le projet révisé d'énoncé de principes sur la gouvernance soit approuvé avec les modifications et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## b. Clauses modèles

i. Équité salariale (renommée *Équité dans la rémunération*)

Le Comité de direction examine le projet révisé de clause modèle sur l'équité salariale (renommée *Clause modèle sur l'équité dans la rémunération*) qui a été soumis par le Comité de l'équité pour examen.

**ARMSTRONG/BOSE : QUE** le Comité de direction recommande que la clause modèle révisée sur l'équité salariale (renommée *Clause modèle sur l'équité dans la rémunération*) soit approuvée et transmise au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## ii. Suspensions, mesures disciplinaires et congédiements

Le Comité de direction examine le projet révisé de clause modèle sur les suspensions, les mesures disciplinaires et les congédiements qui a été soumis par le Comité de la négociation collective et les avantages économiques pour examen.

**ARMSTRONG/BOSE : QUE** le Comité de direction recommande que la clause modèle sur les suspensions, les mesures disciplinaires et les congédiements soit approuvée et transmise au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## iii. Nominations

Le Comité de direction examine le projet révisé de clause modèle sur les nominations qui a été soumis par le Comité de la négociation collective et les avantages économiques pour examen.

**KINGMA/BOSE : QUE** le Comité de direction recommande que la clause modèle sur les nominations soit approuvée et transmise au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## iv. Ouverture et transparence

Après avoir examiné le projet révisé de clause modèle sur l'ouverture et la transparence qui a été soumis par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques pour examen, le Comité de direction recommande d'apporter les modifications suivantes :

- Modifier la première phrase de la clause 3. a) comme suit : « [...] l'adresse et le numéro de téléphone du domicile, la date de naissance, le type de nomination, y compris le département, ~~l'identité raciale,~~ **le statut de membre d'une minorité visible, le sexe et le genre dans l'orientation sexuelle,** ~~l'identité de genre,~~ le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone de chaque membre de l'unité de négociation. »
- Modifier la clause 3. d) comme suit : « 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, ~~l'identité raciale,~~ le statut de membre d'une minorité visible



~~l'identité raciale~~, **le statut de membre d'une minorité visible, le sexe et le genre dans l'orientation sexuelle**, ~~l'identité de genre~~, le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone. »

**ARMSTRONG / VOSE : QUE** le Comité de direction recommande que la clause modèle révisée sur l'ouverture et la transparence soit approuvée avec les modifications et transmise au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## **10. POINT À HEURE FIXE (Mercredi, 14 h)** **Affaires relatives au personnel**

### **a. Rapport du comité du personnel**

Le président du comité du personnel, R. Vose, rend compte de la réunion du comité. Il transmet les informations suivantes : un contrat renouvelable de 6 mois a été conclu avec une personne embauchée pour remplacer un employé en congé pour une longue période; un autre employé est en congé de maladie. Il n'y a aucun grief actif. Le syndicat du personnel SEPB 225 a déposé un avis de négociation.

### **b. Effectifs et questions administratives connexes**

Le directeur général rend compte des questions concernant les effectifs.

### **HUIS CLOS**

### **c. Affaires concernant la direction**

**VOSE / KINGMA : QUE** la séance se poursuive à huis clos.

**ADOPTÉE**

**ARMSTRONG / KINGMA : QUE** la séance reprenne son cours normal.

**ADOPTÉE**

## **11. Réunions et conférences**

### **a. Participation à des réunions et conférences**

#### **i. Conférence de la Fondation Harry-Crowe, 22 et 23 février**

Le directeur général indique qu'une copie du programme de la Conférence de la Fondation Harry-Crowe est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point 30.

#### **ii. Réunions des comités, 15 et 16 mars**

Cette question est traitée sous les points 08. i) et 08. j).

#### **iii. Forum pour les négociateurs en chef, 29 et 30 mars**

Cette question est traitée sous un point précédent de l'ordre du jour.

- iv. Assemblée du Conseil de la CUFA-BC, 11 et 12 avril (Vancouver)

Cette question est traitée sous le point 04.

- b. Réunions, activités et conférences prochaines

- i. Atelier pour les nouveaux présidents (31 mai–1<sup>er</sup> juin, Ottawa)

Le directeur général indique que l'atelier pour les nouveaux présidents aura lieu les 31 mai et 1<sup>er</sup> juin à Ottawa.

- ii. Séance de réflexion et de planification (13, 14 et 15 juin, Mont-Tremblant)

Le directeur général indique que la séance de réflexion et de planification aura lieu du 13 au 15 juin à Mont-Tremblant, Québec.

- iii. Comité du personnel académique des collèges et des instituts (22 août, Ottawa)

Le directeur général indique que le Comité du personnel académique des collèges et des instituts tiendra sa première réunion le 22 août à Ottawa.

- iv. Réunions des comités (23 et 24 août, Ottawa)

Le directeur général indique que les réunions des comités de l'ACPPU se tiendront les 23 et 24 août à Ottawa.

- v. Comité du personnel enseignant clinicien (26 août, Ottawa)

Le directeur général indique que la réunion du Comité du personnel enseignant clinicien aura lieu le 26 août à Ottawa.

## 12. Organismes associés et fondations

- a. Fondation Harry-Crowe

Le directeur général indique que la conférence annuelle Olivieri sur l'éthique médicale sera présentée dans le cadre de la prochaine assemblée du Conseil.

- b. SNACPPU

Le directeur général signale que la British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association (BCITFSA) est la plus récente association membre à avoir adhérer au SNACPPU.

- c. Fiducie J.H.-Stewart-Reid

Chantal Vallerand, directrice des opérations, indique que les candidatures à la Fiducie commémorative J.H.-Stewart-Reid seront examinées en juin. John Kingma a accepté de siéger comme administrateur de la fiducie.

d. Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

### **13. Nouveaux membres associés**

La liste des nouveaux membres associés est passée en revue.

### **14. Questions diverses**

Aucune question n'est à l'étude.

### **15. Éléments d'information**

Le directeur général attire l'attention sur deux articles inclus dans le dossier de réunion :

(1) *The University Is a Ticking Time Bomb*, The Chronicle of Higher Education, Aaron Hanlon, 16 avril 2019; (2) *Three subtle forces weakening academic freedom*, Inside Higher Ed, Johann N. Neem, 16 avril 2019.

### **16. Revue de la réunion**

La réunion est passée en revue.

**SANGARÉ / AUSTIN-SMITH : QUE** le Comité de direction exprime sa reconnaissance à Chantal Vallerand pour son dévouement et ses accomplissements à l'ACPPU en qualité de directrice des opérations.

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.*

# Procès-verbal

## 250<sup>e</sup> réunion du Comité de direction

Samedi 4 mai 2019  
Château Laurier, Ottawa

### Sont présents :

Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)  
 Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)  
 Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)  
 James Compton, président sortant (UWOFA)  
 Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)  
 Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)  
 Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)  
 Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique  
 et de la permanence de l'emploi (UWOFA)  
 Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)  
 Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)  
 Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective  
 et des avantages économiques (AUNBT)  
 Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)  
 Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général  
 Chantal Vallerand, directrice des opérations  
 Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique  
 Valérie Dufour, directrice des communications  
 Margaret McGovern-Poté, adjointe exécutive au directeur général

### N'ont pu assister :

David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)  
 Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)

**01. Mot de bienvenue**

La présidente souhaite la bienvenue aux membres du nouveau Comité de direction et dit qu'elle se réjouit à la perspective de collaborer avec le comité au cours de la prochaine année.

**02. Calendrier des prochaines réunions et questions administratives**

Le directeur général passe en revue le calendrier des prochaines réunions de l'ACPPU, notamment la séance de réflexion des membres de la direction (du 13 au 15 juin au Château Mont-Tremblant, Mont-Tremblant, Québec) et les réunions ultérieures du Comité de direction et des comités permanents ainsi que les assemblées du Conseil prévues pour 2019-2020. Les membres du Comité de direction sont informés que le programme de la séance de réflexion leur sera transmis sous peu et sont priés de communiquer au secrétariat de l'ACPPU, dans les plus brefs délais, leurs plans de voyage pour assister à cette séance.

Le directeur général indique que les questions relatives au temps de dégagement doivent être adressées à Chantal Vallerand, directrice des opérations.

**03. Questions diverses**

Aucune autre question n'est à l'étude.

**04. Levée de séance**

La séance est levée.

# Procès-verbal

## 251<sup>e</sup> réunion du Comité de direction

### Du 13 au 15 juin 2019

#### Sont présents :

Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)  
 Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)  
 Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)  
 James Compton, président sortant (UWOFA)  
 Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)  
 Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)  
 Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)  
 Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)  
 Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique  
 et de la permanence de l'emploi (UWOFA)  
 Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)  
 Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)  
 Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective  
 et des avantages économiques (AUNBT)  
 Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général  
 Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique  
 Valérie Dufour, directrice des communications  
 Margaret McGovern-Poté, adjointe exécutive au directeur général

#### N'ont pu assister :

David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)  
 Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)

#### Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

*Le président souhaite la bienvenue aux membres et reconnaît que la réunion se tient sur le territoire traditionnel des peuples Atikamekw et Huron-Wendat.*

## Séance d'orientation et de planification

### 01. Aperçu de l'ordre du jour de la séance d'orientation et de planification

La présidente donne un aperçu de la séance d'orientation et de planification qui se tiendra avant la séance ordinaire de travail.

### 02. Rapport de la présidente

La présidente rend compte des réunions auxquelles elle a assisté depuis la dernière réunion du Comité de direction le 4 mai. Elle a assisté à l'assemblée générale annuelle de la Federation of Post-Secondary Educators of BC qui a eu lieu du 12 au 14 mai. Elle a coanimé, le 13 juin, un atelier sur l'équité du British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association (BCITFSA). Elle a de plus participé à l'organisation du Forum pour les nouveaux présidents tenu à Ottawa les 31 mai et 1<sup>er</sup> juin, et y a assisté.

### 03. Rapport du directeur général

Le directeur général indique que les questions qu'il souhaite aborder seront traitées sous divers points de l'ordre du jour de la réunion. Il présente un aperçu du programme spécial des activités programmées au cours de la réunion. Il fait part de la composition des comités spéciaux de la direction, dont le comité du personnel, le fonds pour la défense des libertés civiles et le comité de rédaction du *Bulletin*. Il fait observer que le Comité de direction devrait ajouter un autre membre au comité du personnel.

**COMPTON / SCHROEDER : QUE** Peter McInnis, vice-président, soit nommé membre du comité du personnel.

**ADOPTÉE**

#### a. Examen du Guide à l'usage des membres de la direction

Le directeur général passe en revue certains éléments du guide et fait savoir aux membres que ce document est accessible dans Docushare dans l'espace de travail réservé au Comité de direction.

### 04. Exercice de planification et d'établissement des priorités

Le Comité de direction mène un exercice de planification visant à établir les priorités et les objectifs de l'ACPPU pour le prochain exercice. Il se penche sur une série de questions à prendre en compte, entre autres un réexamen de l'objet et de la mission de l'ACPPU, les principales inquiétudes des membres face au paysage politique et à d'autres éléments de leur environnement externe, les forces et les faiblesses de l'ACPPU en tant qu'organisation, ainsi que les actions et les initiatives que l'ACPPU pourrait entreprendre au cours des prochains trois à 36 mois.

### 05. Comités de l'ACPPU

Le Comité de direction passe en revue les attributions et les mandats des comités permanents de l'ACPPU, des comités du Comité de direction et des groupes de travail, et examine des façons dont les comités pourraient contribuer plus efficacement aux activités de l'ACPPU.

### 06. Prix de l'ACPPU

Le Comité de direction passe en revue les modalités d'attribution des prix de l'ACPPU et se demande s'il y a lieu d'apporter des changements aux critères d'admissibilité, à la fréquence des prix et à leur nombre.



## 07. Solidarité internationale

Le Comité de direction examine d'autres initiatives que l'ACPPU et ses associations membres pourraient entreprendre pour renforcer son action à l'échelle internationale.

## 08. Action pour le climat

Le Comité de direction examine une motion adoptée à l'assemblée printanière du Conseil de 2019 sur l'action pour le climat, et discute des moyens que l'ACPPU pourrait prendre pour accroître ses actions de sensibilisation au changement climatique, réduire son empreinte carbone et mobiliser ses associations membres autour des actions pour le climat.

## 09. Adoption de l'ordre du jour

**COMPTON / HEARN : QUE** l'ordre du jour soit adopté.

**ADOPTÉE**

## 10. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

- a. Réunion des 30 avril et 1<sup>er</sup> mai 2019

**COMPTON / SANGARÉ : QUE** le procès-verbal de la réunion susmentionnée soit approuvé.

**ADOPTÉE**

- b. Réunion du 4 mai 2019

**SCHROEDER / WHITAKER : QUE** le procès-verbal de la réunion susmentionnée soit approuvé.

**ADOPTÉE**

## 11. Suivi des réunions précédentes

- a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste est passée en revue.

## 12. Questions découlant de la séance d'orientation et de planification

- a. En ce qui concerne le point 04 de l'ordre du jour, *04.Exercice de planification et d'établissement des priorités*. Le directeur général indique qu'il préparera pour la prochaine réunion du Comité de direction un résumé de la séance d'orientation et de planification.

- b. **En ce qui concerne le point 05 de l'ordre du jour, *Comités de l'ACPPU***. Le directeur général produit un compte rendu de la discussion. L'une des principales suggestions formulées au cours de la discussion est d'envisager de changer le statut du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones pour qu'il devienne un nouveau comité permanent du Conseil. Le directeur général fera le suivi sur cette question avec le groupe de travail. Il est noté que tout changement du statut du groupe de travail dans ce sens devra être soumis à l'examen du Conseil. Il est également recommandé de réviser les mandats des comités relevant du Comité de direction de sorte à donner plus de précisions sur les modalités de sélection des membres.

- c. **En ce qui concerne le point 06 de l'ordre du jour, *Prix de l'ACPPU*.** Le directeur général produit un compte rendu de la discussion. Il est recommandé que, lorsque cela est possible, les prix devraient pouvoir être attribués à des groupes. Il est également recommandé de modifier les modalités d'attribution du Prix Lee-Lorch de manière à préciser que l'ACPPU peut rassembler tous les autres renseignements qu'elle juge utiles au processus décisionnel, comme c'est le cas pour les autres prix de l'ACPPU. Le directeur général signale que les critères d'admissibilité et les modalités d'attribution des prix de l'ACPPU seront examinés à la lumière de la discussion et soumis de nouveau au Comité de direction pour examen.
- d. **En ce qui concerne le point 07 de l'ordre du jour, *L'ACPPU et la solidarité internationale*.** P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, produit un compte rendu de la discussion et souligne certaines suggestions qui ont été faites : que les actions de solidarité de l'ACPPU soient davantage visibles dans les communications de l'ACPPU et sur son site web; que l'ACPPU projette dans l'avenir d'organiser des campagnes de collecte de fonds au profit de la Fondation pour les réfugiés de l'ACPPU et qu'elle ouvre la porte à d'autres options pour verser des contributions; que l'ACPPU encourage ses associations membres à s'engager davantage dans les actions de solidarité internationale; que l'ACPPU presse le gouvernement fédéral afin qu'il intervienne davantage à l'international pour contrer les atteintes à la liberté académique et aux droits humains.
- e. **En ce qui concerne le point 08 de l'ordre du jour, *L'ACPPU et l'action pour le climat*.** P. Foster produit un compte rendu de la discussion et souligne certaines suggestions qui ont été faites : que l'ACPPU recherche des occasions d'appuyer des changements dans les politiques publiques qui contribueraient à diminuer les émissions de carbone; que l'ACPPU établisse un plan en vue de réduire une partie de ses émissions liées à la planification des réunions et à la consommation alimentaire; que l'ACPPU étudie des moyens d'aider ses associations membres à réduire les émissions préjudiciables au climat sur leurs propres campus, y compris l'élaboration d'outils de sensibilisation, la rédaction de numéros de *l'Actualité en négociation*, une trousse d'action pour le climat, etc.; que l'ACPPU envisage d'établir un comité consultatif qui serait chargé de fournir des conseils stratégiques sur la question; que l'ACPPU envisage d'adhérer au Réseau Action Climat ou à d'autres réseaux de lutte contre les changements climatiques.

**COMPTON / SANGARÉ : QUE** l'ACPPU adhère au Réseau Action Climat.

**ADOPTÉE**

### 13. Action politique

#### a. Élections fédérales 2019

P. Foster rend compte des prévisions des sondages pour les prochaines élections fédérales en octobre selon lesquels le Parti conservateur est en tête. Dans sa plate-forme électorale, l'ACPPU met l'accent entre autres sur le financement de la recherche, la précarisation, les questions d'équité et l'abordabilité de l'éducation postsecondaire. Dans le cadre de sa stratégie électorale, l'ACPPU mène une campagne publicitaire numérique et elle a mis au point sur son site web un outil de sondage en ligne. L'ACPPU continuera de travailler à l'élaboration d'une trousse électorale pour aider les associations membres à mobiliser leurs membres. Les résultats de l'enquête réalisée par Abacus Data sur l'éducation postsecondaire sont inclus dans le dossier de réunion.

b. Campagne sur la gouvernance

P. Foster indique que l'ACPPU a récemment lancé une enquête permettant aux associations de recenser et de partager les initiatives qu'elles entendent prendre pour renforcer la gouvernance collégiale. Jusqu'à présent, 31 associations ont participé à l'enquête. Une copie du questionnaire du sondage est incluse dans le dossier de réunion.

c. Droit d'auteur

P. Foster souligne que l'ACPPU est très déçue par le rapport que le Comité permanent du patrimoine canadien a publié le 15 mai dans le cadre de l'examen de la *Loi sur le droit d'auteur*. Le comité recommande entre autres d'annuler les droits d'utilisation équitable, de prolonger la durée du droit d'auteur et de hausser les dommages-intérêts en cas de violation (même en cas de violation accidentelle et mineure commise à des fins non commerciales). Une copie du communiqué de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

P. Foster indique par contre que l'ACPPU salue le rapport d'examen sur la *Loi sur le droit d'auteur* que le Comité de l'industrie, des sciences et de la technologie (INDU) a déposé le 6 juin. Plusieurs recommandations vont dans le sens de celles que l'ACPPU a mises de l'avant : l'élargissement du champ d'application de l'utilisation équitable; l'opposition à la prolongation de la durée du droit d'auteur; l'imposition de restrictions au droit d'auteur de la Couronne. Une copie du communiqué de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

d. Équité d'emploi

P. Foster indique que la Semaine de l'équité d'emploi se déroulera cette année du 7 au 11 octobre avant les élections fédérales. L'ACPPU produira de nouveaux supports pour la campagne de cette année : affiches, présentations PowerPoint, fiches d'information, etc.

e. Équité

i. Chaires de recherche du Canada

P. Foster indique qu'une entente de règlement dans le dossier du Programme des chaires de recherche du Canada a été conclue et que des changements au programme seront annoncés prochainement.

ii. Athena Swan

P. Foster fait le point sur le nouveau programme Athena Swan.

iii. Comité consultatif sur la violence fondée sur le sexe sur les campus

La présidente de l'ACPPU, B. Austin-Smith, fait le point sur les travaux du Comité consultatif sur le Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires. Elle fait remarquer que le cadre en est encore au stade d'ébauche.

iv. Équité salariale

P. Foster fait part des progrès accomplis dans la mise à jour du Dossier en éducation de 2010 sur l'écart de salaire persistant et de l'examen des méthodes d'analyses de l'équité salariale dans les universités.

v. Femmes et filles autochtones disparues et assassinées

P. Foster signale que la réponse de l'ACPPU à la publication du rapport de l'enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées est incluse dans le dossier de réunion.

f. Recherche

i. Sommet du Consortium canadien pour la recherche

P. Foster rend compte du sommet qui s'est tenu en mai. Plus de 100 membres du milieu de la recherche y ont participé et plus de 500 personnes l'ont suivi en diffusion continue en direct.

g. Relations gouvernementales

P. Foster fait le point sur les activités de sensibilisation de l'ACPPU. Celle-ci a rencontré les représentants des plates-formes électorales des quatre grands partis. Elle a adressé des lettres aux provinces du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario et de Terre-Neuve à la suite des motions présentées au Conseil. Des copies de ces lettres sont incluses dans le dossier de réunion. La présidente rencontrera cette semaine la ministre des Sciences.

h. Développement à l'échelle provinciale

Le directeur général rend compte de la nouvelle loi ontarienne, *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*. Il fait aussi état de l'entente de médiation entre l'UTFA et l'administration de l'Université de Toronto concernant le programme de référence global Uniform.

#### 14. Priorités des membres

a. Affaires relatives aux membres

i. Calgary

Le directeur général fait état d'un problème avec la nouvelle loi albertaine qui reporte les réajustements des salaires. Plusieurs associations membres de l'ACPPU en Alberta sont déjà touchées.

ii. BCITFSA

Le directeur général rend compte des activités de sensibilisation auprès de la BCITFSA.

#### 15. Priorités de l'organisation

a. Questions financières et administratives

i. Demandes de dégagement

Le directeur général rend compte de l'état des demandes de dégagement. Il indique que plusieurs membres ont demandé que l'équivalent de leurs crédits de dégagement soit déposé dans un compte de recherche qui serait administré par leur établissement.

Le Comité de direction étudie une demande du vice-président de l'ACPPU, P. McInnis, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui

sera administré par l'Université St. Francis Xavier. P. McInnis s'abstient de participer à la discussion.

**BLAIR/WHITAKER : QUE** le Comité de direction approuve la demande de P. McInnis pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université St. Francis Xavier.

**ADOPTÉE**

Le Comité de direction étudie une demande de la présidente de l'ACPPU, B. Austin-Smith, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université du Manitoba. B. Austin-Smith s'abstient de participer à la discussion.

**RAHMAN/WHITAKER : QUE** le Comité de direction approuve la demande de B. Austin-Smith pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université du Manitoba.

**ADOPTÉE**

Le Comité de direction étudie une demande du trésorier de l'ACPPU, Y. Sangaré, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Sainte-Anne. Y. Sangaré s'abstient de participer à la discussion.

**BOSE/BLAIR : QUE** le Comité de direction approuve la demande de Y. Sangaré pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Sainte-Anne.

**ADOPTÉE**

Le Comité de direction étudie une demande du représentant ordinaire de l'ACPPU, M. Schroeder, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Mount Royal. M. Schroeder s'abstient de participer à la discussion.

**RAHMAN/WHITAKER : QUE** le Comité de direction approuve la demande de M. Schroeder pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Mount Royal.

**ADOPTÉE**

Le Comité de direction étudie une demande du représentant ordinaire de l'ACPPU (Québec), L. McFalls, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université de Montréal. L. McFalls s'abstient de participer à la discussion.

**BLAIR/HEARN : QUE** le Comité de direction approuve la demande de L. McFalls pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université de Montréal.

**ADOPTÉE**

Le Comité de direction étudie une demande du coprésident du Comité de l'équité de l'ACPPU, M. Rahman, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Trent. M. Rahman s'abstient de participer à la discussion.

**BLAIR/SCHROEDER : QUE** le Comité de direction approuve la demande de M. Rahman pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Trent.

**ADOPTÉE**

Le Comité de direction étudie une demande du président du Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, T. Ribaric, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Brock. T. Ribaric s'abstient de participer à la discussion.

**RAHMAN/JOLICOEUR : QUE** le Comité de direction approuve la demande de T. Ribaric pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Brock.

**ADOPTÉE**

ii. Demandes d'aide financière

A. Coalition canadienne de la santé

Le Comité de direction étudie une demande d'aide financière de la Coalition canadienne de la santé.

**HEARN/BOSE : QUE** l'ACPPU fasse un don de 5 000 \$ à la Coalition canadienne de la santé.

**ADOPTÉE**

B. Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

Le Comité de direction étudie une demande de fonds d'urgence de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants pour financer une contestation judiciaire de l'attaque de Ford contre les syndicats étudiants.

**SANGARÉ/SCHROEDER : QUE** l'ACPPU verse des fonds d'urgence de 5 000 \$ à la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants pour financer une contestation judiciaire de l'attaque de Ford contre les syndicats étudiants.

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**

iii. Cotisations versées à l'ACPPU

Le directeur général rend compte de la formule utilisée pour calculer les cotisations versées à l'ACPPU.

b. Rapport du directeur général sur la liberté académique

i. Enquêtes

A. Potter (McGill)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Andrew Potter (McGill). Le rapport du comité d'enquête spécial, publié en novembre, conclut à plusieurs atteintes graves à la liberté académique et recommande que l'administration de McGill adopte une politique pour protéger la liberté académique des administrateurs universitaires.

**B. Peter Wall Institute for Advanced Studies (UBC)**

Le directeur général indique qu'un comité d'enquête spécial a été chargé d'examiner les circonstances entourant la démission du directeur du Peter Wall Institute for Advanced Studies en novembre 2018 et pour déterminer s'il y a eu atteinte à la liberté académique; et pour enquêter sur la structure de gouvernance de l'Institut afin de déterminer si celui-ci se conforme aux principes de gouvernance collégiale. Le comité est composé des membres suivants : Dr Kevin Kane, président – professeur, faculté de médecine et de médecine dentaire, Université de l'Alberta; Jacqueline Holler – professeure agrégée, département d'histoire, d'études sur les femmes et le genre, Université du nord de la Colombie-Britannique.

**C. Mehta**

Le directeur général fait le point sur l'affaire Rick Mehta (Acadia). Une entente de règlement a été conclue le 1<sup>er</sup> avril. Le professeur Mehta a par la suite été trouvé coupable d'avoir violé les conditions du règlement. La décision arbitrale du 24 mai sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

**D. Pyne**

Le directeur général fait le point sur l'affaire Derek Pyne (Thompson Rivers). Le professeur Pyne a été autorisé à retourner sur le campus. Le comité d'enquête spécial a terminé ses entrevues et est sur le point de rédiger son rapport.

**ii. Dossiers****A. Persinger (Laurentienne)**

Le directeur général fait le point sur l'affaire Michael Persinger (Laurentienne). Il indique que l'audience de la motion visant à trancher le grief a été reportée au 30 octobre 2019.

**B. Université Brock**

Le directeur général fait le point sur une plainte relative au respect en milieu de travail qu'un étudiant a déposée contre un professeur de l'Université Brock. La médiation ayant échoué, l'Université a lancé une enquête. L'ACPPU continuera de suivre le dossier de près.

**C. Wilfrid-Laurier**

Le directeur général fait le point sur l'affaire Lindsay Shepherd à l'Université Wilfrid-Laurier. Shepherd et Jordan Peterson ont lancé des poursuites pour diffamation contre deux professeurs. Les deux professeurs ont intenté des actions reconventionnelles.

**D. UNB**

Le directeur général rend compte de l'affaire Ricardo Duchesne, un professeur de l'Université du Nouveau-Brunswick. Une entente de règlement a été conclue.



## E. UNBC

Le directeur général rend compte d'une récente décision arbitrale confirmant le principe de la liberté académique extra-muros.

## F. Chine

Le directeur général attire l'attention sur une copie du *Code of Conduct for Colleges, Universities, and Academic Institutions Worldwide* de Human Rights Watch, qui est incluse dans le dossier de réunion. Il recommande que la discussion sur cette question soit renvoyée au Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi.

## c. Rapport sur les litiges

### i. *Access Copyright c. Université York*

Le directeur général fait le point sur la cause *Access Copyright c. Université York*. Les audiences ont été tenues les 5 et 6 mars à Ottawa. Une décision est attendue dans les prochains mois.

### ii. Décisions arbitrales

Le directeur général attire l'attention sur plusieurs décisions arbitrales présentant un intérêt particulier pour le secteur de l'éducation postsecondaire.

## d. Affaires internationales

### i. Partenariats de solidarité

#### A. Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUE)

Le président sortant, R. Vose, rend compte de la participation de l'ACPPU à l'organisation d'un atelier national sur l'éducation supérieure en Palestine du 1<sup>er</sup> au 6 avril. Le directeur général et lui y étaient présents. L'atelier a porté principalement sur les défis auxquels fait face le secteur de l'éducation supérieure en Palestine. Parmi les recommandations concrètes issues de la réunion figurent la nomination d'un ministre distinct chargé de l'éducation supérieure, l'augmentation de l'aide financière aux étudiants et la protection de la liberté académique. R. Vose exprime la grande reconnaissance de la PFUUE pour le soutien de l'ACPPU.

#### B. Association des professeures et professeurs d'université du Ghana

Le directeur général fait état des préoccupations suscitées par un nouveau projet de loi sur les universités publiques au Ghana qui pourrait compromettre l'exercice de la liberté académique des professeurs de ce pays.

#### C. Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ)

Le directeur général rend compte des discussions qu'il a eues avec l'Internationale de l'Éducation et l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ) sur la tenue d'une réunion nationale entre la COLAZ et les associations de personnel académique des universités et collèges du Zimbabwe. Il souligne que l'organisation de cette activité pourrait être retardée en raison du climat politique actuel au Zimbabwe.

## D. Pakistan

L'ACPPU continue de travailler avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan à l'élaboration d'un programme de formation pédagogique pour le personnel académique au Pakistan.

### ii. Lettres de solidarité internationale

Une série de lettres de solidarité internationale envoyées par l'ACPPU sont incluses dans le dossier de réunion :

- lettre en date du 27 mai 2019 adressée au ministre des Affaires étrangères pour blâmer le gouvernement canadien de soutenir un changement de régime illégal au Vénézuéla;
- lettre en date du 28 mai 2019 adressée au président de la République de la Colombie pour dénoncer l'utilisation de la violence politique contre les syndicalistes, les militants pour les droits humains et les défenseurs des droits des autochtones en Colombie;
- lettre en date du 28 mai 2019 adressée au secrétaire national du New Zealand Educational Institute Te Riu Roa pour appuyer son mouvement de grève tenu le 29 mai dans l'ensemble de la Nouvelle-Zélande;
- lettre en date du 4 juin 2019 adressée au président de la République du Honduras concernant les violations des droits humains dans ce pays;
- lettre en date du 10 juin 2019 adressée au premier ministre de la République islamique du Pakistan concernant le droit du personnel académique à la liberté d'association.

### iii. Internationale de l'Éducation

Le directeur général annonce que l'Internationale de l'Éducation tiendra son 8<sup>e</sup> congrès mondial du 19 au 26 juillet à Bangkok, en Thaïlande. La présidente, le directeur général, le président sortant et la directrice de la recherche et de l'action politique y participeront.

### iv. OCDE

Le directeur général invite les membres du Comité de direction à consulter dans le dossier de réunion une présentation PowerPoint sur un nouveau projet de ressources pour l'enseignement supérieur mené par l'OCDE.

### v. UNESCO

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

### vi. Organisation internationale du Travail

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

## e. Rapport sur la négociation collective

Le rapport sur la négociation collective est inclus dans le dossier de réunion.

## f. Rapport sur la formation

Le rapport sur le programme de formation offert par l'ACPPU est inclus dans le dossier de réunion. Outre l'information exposée dans le rapport, le directeur général indique que

l'ACPPU a parrainé la participation de plusieurs membres à un cours sur l'arbitrage des conflits de travail dispensé par le Centre des relations industrielles de l'Université Queen's.

g. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général fait rapport sur les activités de syndicalisation en cours.

h. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le rapport sur les questions de santé et de sécurité au travail est inclus dans le dossier de réunion.

i. Rapports des comités permanents

i. Liberté académique et permanence de l'emploi

La nouvelle présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, Alison Hearn, dit avoir hâte de s'acquitter de ses nouvelles fonctions. Le comité se prépare en vue de sa réunion d'août.

ii. Négociation collective et avantages économiques

La nouvelle présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, Sue Blair, se dit impatiente de s'acquitter de ses nouvelles fonctions. Le comité se prépare en vue de sa réunion d'août.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. Elle indique que le comité se prépare en vue de sa réunion d'août et qu'il tiendra une réunion en ligne en juillet. Le comité en est au stade de la planification préliminaire de la Semaine de l'équité d'emploi qui se déroulera du 7 au 11 octobre.

iv. Équité

M. Rahman, coprésident du Comité de l'équité, rend compte des travaux du comité et indique que le comité se prépare en vue de sa réunion d'août. Il passe en revue l'interface d'une nouvelle trousse d'équité en ligne. Bien que le site web en soit encore au stade du développement, une partie du contenu est finalisée. M. Rahman sollicitera l'aide des comités de l'ACPPU pour terminer l'élaboration du contenu du site. Il est à espérer que la trousse pourra être lancée à l'assemblée du Conseil de novembre.

v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Le comité travaille à l'organisation de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes prévue pour octobre 2019. Il tiendra sa prochaine réunion ordinaire à ce moment. T. Ribaric rappelle aux membres du Comité de direction qu'une résolution spéciale a été adoptée à l'assemblée du Conseil pour demander à l'ACPPU d'élaborer un énoncé de principes sur l'utilisation de plates-formes d'évaluation comparative pour gérer le rendement des bibliothécaires. Il fait aussi part des inquiétudes que suscite la déclaration de l'Association des bibliothèques de recherche du Canada (ABRC), intitulée *Les directeurs et directrices*

*de bibliothèques universitaires : un gage de valeur pour les universités de recherche*, qui a été publiée en mars. Il est recommandé que l'ACPPU écrive à l'ABRC pour lui exprimer ses préoccupations.

j. Rapports des comités du Comité de direction

i. Francophones

Le nouveau président du Comité des francophones, S. Jolicoeur, dit avoir hâte de s'acquitter de ses nouvelles fonctions. Le comité se prépare en vue de sa réunion d'août.

ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien tiendra sa prochaine réunion le 26 août.

iii. Personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le Comité du personnel académique des collèges et des instituts tiendra sa première réunion le 22 août.

k. Rapports des groupes de travail

i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

Le président du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones étant absent, aucun rapport n'est présenté.

ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

Le représentant ordinaire M. Schroeder fait le point sur les travaux du Groupe de travail spécial sur la gouvernance. Une copie du projet de cadre des enjeux de gouvernance est incluse dans le dossier de réunion. Il se dit heureux d'avoir reçu 31 réponses d'associations membres de l'ACPPU à un récent sondage sur la gouvernance.

**SCHROEDER / COMPTON : QUE** l'ACPPU établisse un Groupe de travail spécial sur la gouvernance 2019-2020 composé de M. Schroeder, R. Whitaker, P. McInnis, A. Hearn, Y. Sangaré et S. Blair.

**ADOPTÉE**

l. Publications

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

Aucun rapport n'est présenté.

ii. Revue en ligne de l'ACPPU

**MCINNIS / WHITAKER : QUE** l'ACPPU constitue un comité de rédaction pour la nouvelle revue en ligne de l'ACPPU, composé de T. Ribaric, B. Austin-Smith, P. McInnis et Y. Sangaré.

**ADOPTÉE**

## 16. Affaires relatives au personnel

### a. Rapport du comité du personnel

Le président du comité du personnel, J. Compton, rend compte de la réunion du comité du personnel. Il indique qu'un membre du personnel qui était en congé d'invalidité de longue durée reprendra ses fonctions en août. Un membre du personnel est en congé de courte durée. En raison du départ de Chantal Vallerand, l'ACPPU a embauché un consultant pour l'aider à établir le profil d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice des opérations.

Les négociations avec le syndicat du personnel débiteront la semaine prochaine. Quatre jours ont été programmés. Le directeur général fait le point sur la composition de l'équipe de négociation représentant la direction, qui sera formée de David Brown, conseiller externe, de la présidente de l'ACPPU Brenda Austin-Smith, du vice-président de l'ACPPU Peter McInnis et du directeur des opérations.

### b. Effectifs et questions administratives connexes

Le directeur général rend compte des questions concernant les effectifs.

HUIS CLOS

### c. Affaires concernant la direction

**COMPTON / SANGARÉ : QUE** la séance se poursuive à huis clos.

**ADOPTÉE**

**WHITAKER / MCINNIS : QUE** la séance reprenne son cours normal.

**ADOPTÉE**

## 17. Énoncés de principes et clauses modèles

### a. Énoncés de principes

#### i. Harcèlement en ligne

Le Comité de direction examine le nouveau projet d'énoncé de principes sur le harcèlement en ligne, qui a été soumis pour examen par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et qui a été revu par le service juridique de l'ACPPU.

**SANGARÉ / COMPTON : QUE** le Comité de direction recommande que le nouveau projet d'énoncé de principes sur le harcèlement en ligne soit approuvé et transmis au Conseil pour examen.

**ADOPTÉE**

## 18. Réunions, conférences et coalitions

### a. Participation à des réunions et conférences

#### i. Consortium canadien pour la recherche (6 et 7 mai, Ottawa)

Cette question est traitée précédemment sous le point 14. (f)(i).

#### ii. Congrès de la FPSE (du 13 au 16 mai, Kelowna)

Cette question est traitée dans le *Rapport de la présidente* sous le point 02.

iii. Séance de réflexion annuelle de la CAFA (du 15 au 17 mai, Banff)

Le vice-président, P. McInnis, rend compte de sa participation à la séance de réflexion annuelle de la CAFA qui s'est tenue du 15 au 17 mai à Banff.

iv. Forum pour les nouveaux présidents (31 mai et 1<sup>er</sup> juin, Ottawa)

Cette question est traitée dans le *Rapport de la présidente* sous le point 02.

b. Activités et conférences prochaines

i. Comité du personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le Comité du personnel académique des collèges et des instituts de l'ACPPU tiendra sa première réunion le 22 août à Ottawa.

ii. Réunions des comités de l'ACPPU

Le directeur général indique que les réunions des comités de l'ACPPU se tiendront les 23 et 24 août à Ottawa.

iii. Réunion du Comité du personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien de l'ACPPU se réunira le 26 août à Ottawa.

iv. Comité de direction

Le directeur général indique que la réunion du Comité de direction de l'ACPPU se tiendra les 13 et 14 septembre à Ottawa.

c. Coalitions

i. Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

P. Foster rend compte des travaux de la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles. La Coalition a tenu son assemblée annuelle la semaine dernière à Montréal. À l'heure actuelle, elle s'intéresse principalement au projet de loi C-59.

ii. Consortium canadien pour la recherche

Cette question est traitée précédemment sous le *point 14. (f)(i)*.

iii. Réseau pour l'éducation publique

P. Foster indique que le Réseau pour l'éducation publique tiendra sa prochaine réunion au mois d'août.

d. Organismes associés

i. Fondation Harry-Crowe

Le directeur général indique que plusieurs des intervenants à la Conférence de la Fondation Harry-Crowe tenue en février 2019 ont accepté que leurs communications soient compilées et publiées sur une nouvelle plate-forme en ligne que l'ACPPU est en train de développer.

ii. SNACPPU

Le directeur général signale que la British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association (BCITFSA) est la plus récente association membre à avoir adhéré au SNACPPU.

iii. Fiducie J.H.-Stewart-Reid

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

iv. Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés

Le directeur général signale que l'ACPPU a lancé le 21 mai un appel de fonds urgent à ses associations membres pour soutenir la réinstallation de Carlos Zambrano Escamilla, président du Sindicato de Profesores de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, à la suite de ses démarches pour l'obtention du statut de réfugié au Canada.

## 19. Questions diverses

**COMPTON / SANGARÉ : QUE**, après avoir reçu des informations supplémentaires de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants concernant la demande d'aide financière dont il est question précédemment sous le point 16. (a)(ii)(B), l'ACPPU a augmenté de 5 000 \$ à 10 000 \$ son don à la Fédération.

**ADOPTÉE**

## 20. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

## 21. Éléments d'information

Aucun élément d'information n'est à l'étude.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.



# Rapport de la Caisse de défense

Date : Le 31 octobre 2019

Destinataire : Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : Ted Binnema, Président de la Caisse de défense de l'ACPPU

C'est avec plaisir que je présente mon rapport de la Caisse de défense de l'ACPPU.

L'assemblée annuelle de la Caisse de défense de l'ACPPU s'est tenue à Toronto le 5 octobre 2019. Bien que la plus grande partie de ces ordres du jour comprennent des affaires courantes, j'aimerais attirer l'attention sur plusieurs questions. Au cours de l'année écoulée, la Caisse de défense a engagé les services d'un actuaire pour évaluer l'exposition au risque de la Caisse. Au 31 mai 2019, le solde de la Caisse s'élevait à environ 32,5 millions de dollars, une augmentation de 2,8 millions de dollars en un an. L'accélération de la croissance de la Caisse est attribuable au fait que le nombre de membres de la Caisse a augmenté d'environ 50 % au cours des deux dernières années alors que très peu d'argent a été dépensé pour le soutien de grèves. Toutefois, l'augmentation du nombre de membres, le fait que plusieurs très grands syndicats de professeurs se sont récemment joints à la Caisse, et que plusieurs gouvernements provinciaux risquent à l'avenir de pousser les syndicats de professeurs vers la grève, tout cela augment le risque que d'importants versements soient nécessaires à l'avenir. Comme je vous l'avais rapporté l'année dernière, ces développements nous ont poussés à demander un examen actuair. L'actuaire a présenté plusieurs recommandations qui ont été envoyées au comité de planification et d'orientation pour examen complémentaire. Le comité présentera son rapport l'année prochaine aux administrateurs et aux administratrices.

Lors de l'assemblée de cette année, les administrateurs et les administratrices ont également approuvé des modifications aux Règles et règlements qui permettront à la Caisse de défense d'investir jusqu'à un maximum de 10 % de l'argent frais dans des titres canadiens. Ceci représente la conclusion des discussions qui ont duré plusieurs années concernant les stratégies les plus appropriées pour la Caisse.

Les administrateurs et les administratrices ont examiné une demande de la University of Victoria Faculty Association de verser un salaire de solidarité à ses membres qui refusent de franchir les lignes de piquetage d'un autre syndicat sur le campus. La question s'est posée parce qu'il paraissait qu'une section locale spécifique du SCFP représentant les professeurs contractuels risquait de se mettre en grève à l'Université de Victoria (la grève a été évitée).

La demande a soulevé la question plus vaste de savoir si les Règles et règlements de la Caisse de défense devaient être révisés pour permettre le versement de « salaire de solidarité » ou de « salaire de piquetage ». La croissance du nombre de nos membres en Colombie-Britannique (où nous avons maintenant quatre syndicats membres) a forcé la Caisse de défense à faire face à cette question épineuse. Sur plusieurs de nos campus, certains syndicats promettent aux autres

employés syndiqués de leur verser un salaire de solidarité s'ils refusent de franchir nos lignes de piquetage et en 2015, les travailleurs du SCFP à l'Université de la Colombie-Britannique ont pu se prévaloir de ce droit et ont obtenu un salaire de solidarité quand ils ont marché sur les lignes de piquetage avec nos membres de la University of British Columbia Faculty Association. Le Code du travail de la Colombie-Britannique permet à nos membres de refuser de franchir les lignes de piquetage quand la convention collective le permet. Toutefois, il existe des implications financières potentiellement importantes d'engager la Caisse à verser un salaire de solidarité. Il n'est pas surprenant de constater, compte tenu des nombreuses implications, que la motion a donné lieu à une discussion et un débat vigoureux (pendant environ deux heures). Par conséquent, au cours de l'année à venir, le comité de planification et d'orientation va examiner la question qui sera discutée plus avant lors de l'assemblée annuelle de l'année prochaine.

Le nombre de membres de la Caisse de défense de l'ACPPU a maintenant augmenté pour passer à 62 syndicats membres. Les deux syndicats les plus récents à se joindre à la Caisse sont le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et le Huron University College Faculty Association (HUCFA). La Caisse de défense de l'ACPPU a été fondée en 1978 et son but premier est d'assurer le versement d'indemnités de grève ou de lock-out (88 \$ par jour par membre) aux syndicats membres accrédités. Elle fournit également aux syndicats membres des marges de crédit et des prêts pour assurer la continuité du paiement des avantages médicaux pendant la durée d'une grève, elle couvre jusqu'à 50.000 \$ (montant augmenté cette année, qui était de 35.000 \$ auparavant) des coûts de médiation, d'arbitrage et de plaintes de négociation de mauvaise foi, et elle fournit un soutien moral par le biais de visites de piquets volants pendant les grèves.

Au moment de la rédaction du présent rapport, la grève la plus récente parmi les membres de la Caisse de défense a été la grève du syndicat des professeurs du Nova Scotia College of Arts and Design en mars 2019. Toutefois, au moment de la rédaction du présent rapport, des indemnités de grève ont été approuvées pour plusieurs syndicats et une ou plus d'une grèves pourraient être déclenchées cet automne. J'aimerais saluer tous nos membres qui travaillent fort pour protéger les droits de nos membres, qu'ils se trouvent dans la situation de devoir ou non déclencher une grève pour y parvenir.

Dans chacun de mes rapports, j'ai rappelé au Conseil de l'ACPPU que la Caisse de défense de l'ACPPU est une filiale (et non pas une succursale) de l'ACPPU. Je dois souligner ce fait chaque année à cause de ce qui a transpiré cette année lors des assemblées générales de la Caisse de défense de l'ACPPU. Après qu'une motion a été adoptée de justesse et juste alors que l'assemblée allait être ajournée, les délégués des trois catégories 60 de l'ACPPU ont voulu faire valoir leur droit de mettre leur veto à la motion. Alors que ces trois délégués ont reconnu leur erreur dans les jours qui ont suivi, leurs actions ont causé une grande inquiétude parmi les administrateurs et les administratrices à la fin de l'assemblée car cela représentait une intrusion injustifiée dans les affaires de la Caisse de défense. Même les administrateurs et les administratrices qui avaient voté contre la motion ont été surpris par les actions des délégués de la catégorie 60. Les délégués de la catégorie 60 ont effectivement un droit de veto en ce qui concerne les modifications aux règlements administratifs fondamentaux de la Caisse de défense, mais ils ne jouissent pas d'un droit de vote sur les autres questions. La confusion et l'inquiétude causées par les délégués de la catégorie 60 lors de cette assemblée auraient pu être évitées s'ils avaient signalé leur intention d'invoquer leur droit de veto dès qu'ils avaient décidé de mettre leur veto à un vote positif.

Au nom des administrateurs et des administratrices de la Caisse de défense, je recommande que le Conseil de l'ACPPU se mette en contact avec les administrateurs et les administratrices de la Caisse de défense et reconnaisse le dommage causé aux relations entre l'ACPPU et la Caisse de défense de l'ACPPU et qu'il s'engage à l'avenir à demander aux délégués de la catégorie 60 de l'ACPPU d'informer les administrateurs et les administratrices de la Caisse de défense de l'ACPPU dès que

---

Le 31 octobre 2019

possible s'ils décident qu'ils ont l'intention de mettre leur veto à toute motion présentée lors des assemblées de l'ACPPU. Les assemblées de l'année prochaine se tiendront à Montréal le 17 octobre 2020.

En toute solidarité,

Ted Binnema  
Président de la société Caisse de défense de l'ACPPU

## La bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid 2019-2020



Elizabeth McCallion, doctorante à l'Université Queen's, est la lauréate 2019-2020 de la bourse commémorative Stewart-Reid créée par l'ACPPU pour honorer la mémoire du premier secrétaire général de l'Association et assortie d'une bourse de 5 000 \$.

La lauréate étudie la représentation des femmes au Parlement du Canada, ainsi que les effets des récentes réformes du Sénat sur la représentation des femmes à la chambre haute.

Elizabeth McCallion détient un baccalauréat en histoire et science politique de l'Université de Western Ontario. Elle a remporté la médaille d'or de sa cohorte. Elle détient aussi une maîtrise en théorie politique et juridique (Political and Legal Thought) de l'Université Queen's.

---

# Déclaration de l'ACPPU contre le harcèlement et la discrimination

## 1

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université s'engage à faire en sorte que toutes ses activités soient exemptes de harcèlement et de discrimination. Toute forme de harcèlement et de discrimination porte atteinte au droit d'une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité aux travaux de l'ACPPU, et sape les buts et objectifs de notre organisme.

## 2

Aucune forme de discrimination ou de harcèlement ne sera tolérée dans le cadre des activités de l'ACPPU.

### 2.1

Le harcèlement s'entend du fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Il englobe le harcèlement fondé sur les motifs énumérés dans les codes provinciaux des droits de la personne, de même que le harcèlement sexuel, psychologique ou personnel.

### 2.2

La discrimination s'entend du fait de traiter une personne ou un groupe différemment, injustement et en général à son détriment, pour des raisons fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou la croyance, un handicap, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique personnelle.

## 3

Si vous estimez être victime de harcèlement ou de discrimination, agissez sur-le-champ de la façon suivante :

- a) Dans la mesure du possible, faites clairement comprendre à la personne en cause que le comportement adopté à votre égard vous déplaît. Vous pouvez le faire personnellement, soit verbalement ou par écrit, ou vous pouvez demander l'aide d'une tierce personne. De plus, précisez que si le comportement en question persiste, vous prendrez d'autres mesures.
- b) Si le comportement persiste ou si vous ne vous sentez pas à l'aise de parler à la personne en cause, communiquez avec la représentante ou le représentant désigné ci-après, qui enquêtera sur la situation.

**Représentant(e)s désigné(e)s**  
**Brenda Austin-Smith, Présidente**  
**Peter McInnis, Vice-président**

## 4

L'enquête sur chaque incident sera effectuée de façon prompte et confidentielle, et avec toute la délicatesse voulue pour la situation du plaignant ou de la plaignante.

## 5

Le redressement comportera des excuses et une réprimande, sans toutefois s'y limiter, et pourrait aller jusqu'à l'expulsion. D'autres mesures pourraient être prises en vertu du Règlement administratif de l'ACPPU et par voie de recours juridiques.

**6**

Lorsqu'un redressement important s'impose, la décision finale est prise par les dirigeants de l'ACPPU. Un rapport est remis à toutes les parties en cause, l'original demeurant dans les dossiers de l'ACPPU.

**7**

Les accusations vexatoires de harcèlement et/ou de discrimination constituent en elles-mêmes des infractions au présent énoncé.

**Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en avril 2012.**

---

## Un milieu de travail sans parfum

L'ACPPU appuie et favorise un milieu de travail sans parfum.

L'exposition à des produits ou à des parfums cause chez bon nombre de personnes de sérieux problèmes de santé.

Les symptômes signalés, allant de bénins à graves, comprennent les migraines, les maux de tête, l'irritation des yeux, des oreilles ou du nez, la constriction ou l'irritation de la gorge, les étourdissements, les nausées, les troubles respiratoires, les allergies cutanées, les douleurs musculaires et articulaires, la dépression et l'hypertension.

Afin de veiller à ce que le milieu de travail de l'ACPPU soit sain et sécuritaire, les personnes qui prennent part à des activités de l'ACPPU ou qui travaillent dans les bureaux de l'ACPPU devraient s'abstenir d'utiliser des produits parfumés (comme les lotions pour les mains, les parfums ou les lotions après rasage).

**Approuvé par le Conseil de L'ACPPU en avril 2009.**



---

## Politique de remboursement des frais de garde des personnes à charge

Les participants aux réunions, assemblées et ateliers de l'ACPPU peuvent, lorsque cette dernière prend en charge les frais de participation à ces activités, demander le remboursement des frais de garde des personnes à charge qui dépendent d'eux pour leurs soins personnels.

Les personnes désirant recourir à de tels services de garde doivent en informer le secrétariat de l'ACPPU au moins deux semaines avant le début de l'activité et fournir une estimation des frais à engager au moyen du formulaire de réclamation des dépenses associées aux assemblées, réunions ou ateliers.

**Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en avril 2012.**

---

# Politique de remboursement des dépenses engagées par les délégués du Conseil

L'ACPPU rembourse aux associations de personnel académique les frais de déplacement d'un délégué pour assister aux assemblées du Conseil. Les frais remboursables comprennent le déplacement aller-retour par avion, train, autobus ou automobile entre la ville d'origine et Ottawa. Les correspondances faites en taxi ou en autobus du domicile à l'aéroport, à la gare ou au terminus ou de cet endroit au lieu de l'assemblée du Conseil ne sont pas remboursées. Les délégués doivent utiliser des compagnies aériennes syndiquées et loger dans des hôtels syndiqués, sauf si aucune autre option n'est possible.

## 1.1 Avion

Les billets d'avion doivent être réservés par l'entremise de l'agence de voyage de l'ACPPU, *W.E. Travel Services Ltd.* Les frais sont directement portés au compte de l'ACPPU et payés par celle-ci. Les délégués doivent assumer tous les coûts des modifications qu'ils apportent à leur réservation, sauf en cas d'urgence et sous réserve de l'approbation du directeur général. Dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsqu'un délégué se déplace à la fois pour participer à l'assemblée du Conseil et s'occuper d'affaires universitaires, et avec l'accord préalable de l'ACPPU, les billets d'avion (ou une portion calculée au prorata) sont remboursés à l'association.

## 1.2 Train ou autobus

Les délégués s'occupent de faire leurs réservations de train ou d'autobus et soumettent à l'ACPPU leur demande de remboursement par l'intermédiaire de l'association.

## 1.3 Automobile

Par l'intermédiaire de l'association, l'ACPPU rembourse les délégués qui utilisent leur voiture personnelle en fonction du taux de kilométrage approuvé. Le montant du remboursement des frais de kilométrage ne dépasse pas le tarif aérien le moins cher disponible au moment de l'assemblée.

## 1.4 Assurance accidents de voyage

L'ACPPU souscrit une assurance générale contre les accidents de voyage, qui protège les personnes devant se déplacer pour les affaires de l'ACPPU, jusqu'à concurrence de 100 000 \$ par personne et par sinistre, selon l'importance de la réclamation.

## 1.5 Annulation de voyage

Les modalités ci-après s'appliquent dans le cas où un délégué, qui a fait ses réservations d'avion par l'intermédiaire de l'agence de voyage de l'ACPPU, ne peut, le moment venu, assister à l'assemblée du Conseil :

- a) Lorsque survient (1) une urgence médicale pour laquelle le délégué ou un membre de sa famille immédiate nécessite les soins d'un médecin ou une hospitalisation, ou (2) le décès d'un membre de la famille immédiate, l'ACPPU assume le coût des billets à la réception d'une lettre du médecin ou de l'hôpital.
- b) Lorsque le délégué doit rentrer chez lui hâtivement pour l'un des motifs mentionnés au paragraphe 1.5 (a) ci-dessus et doit, pour cela, modifier son itinéraire de voyage, l'ACPPU assume le coût de la modification du tarif si le changement d'itinéraire est effectué par l'intermédiaire de son agence de voyage.
- c) Dans le cas d'une annulation ou d'un changement d'itinéraire pour un autre motif (p. ex. les nécessités du travail ou des raisons personnelles), l'ACPPU facture à l'association le coût des billets.

## **2.0 Hébergement et indemnités quotidiennes**

L'ACPPU prend en charge le coût de la chambre d'hôtel et des indemnités quotidiennes au taux approuvé pour chaque délégué et pour chaque journée de l'activité, sous réserve des conditions suivantes :

- a) Pour une assemblée du Conseil commençant le jeudi et se terminant le dimanche à midi, au plus quatre soirs d'hébergement et quatre jours d'indemnités quotidiennes.
- b) Pour une assemblée du Conseil commençant le vendredi et se terminant le dimanche à midi, au plus trois soirs d'hébergement et trois jours d'indemnités quotidiennes.
- c) Le coût total de l'hébergement et des indemnités quotidiennes pour le nombre de jours de présence à l'assemblée est réduit de 1 \$ par membre et par jour, en fonction du nombre de membres pour lesquels l'association de personnel académique a payé au cours du mois précédant l'assemblée du Conseil.

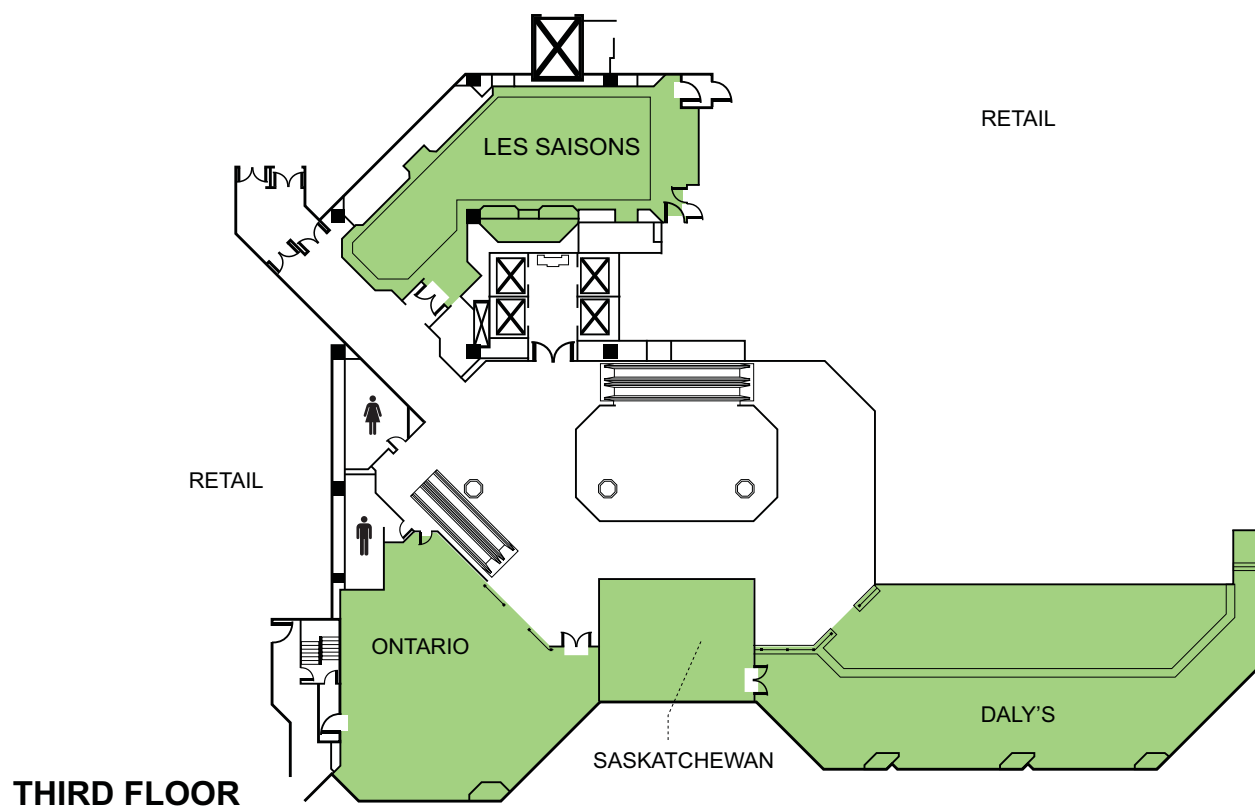
## **3.0 Garde des personnes à charge**

Les délégués peuvent demander le remboursement des frais qu'ils doivent engager pour assurer, à leur place, la garde des personnes à charge qui dépendent principalement d'eux pour leurs soins personnels, jusqu'à concurrence du nombre de jours indiqué dans la section 2.0 ci-dessus. Les personnes désirant recourir à de tels services de garde doivent en informer le secrétariat de l'ACPPU au moins deux semaines avant le début de l'activité et fournir une estimation des frais à engager au moyen du formulaire de réclamation des dépenses associées aux assemblées, réunions ou ateliers.

**Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en mai 2015.**

## The Westin Ottawa

11 Colonel By Drive · Ottawa, Ontario K1N 9H4 · Canada  
Phone (613) 560 7000 • Fax (613) 234-5396



1. PRINCE EDWARD  
ISLAND
2. NUNAVUT
3. QUEBEC
4. NOVA SCOTIA
5. NEWFOUNDLAND
6. NEW BRUNSWICK
7. ALBERTA

