

2

Gouvernance et conventions collectives

Introduction : Garantir et faire respecter les droits collégiaux

Les associations de personnel académique ont un rôle central à jouer dans la protection et la promotion de la capacité de leurs membres à participer pleinement à la gouvernance collégiale de leurs établissements. Il est indispensable de négocier des conditions d'emploi qui garantissent les droits collégiaux.

Les associations doivent :

- examiner l'état des dispositions relatives à la collégialité dans leurs conventions collectives;
- identifier les points à améliorer;
- aider les membres à faire pression pour obtenir des avancées;
- faire respecter les droits collégiaux en recourant, si nécessaire, à la procédure de règlement des griefs.

Les conventions collectives peuvent contribuer à créer les conditions propices à une gouvernance collégiale significative, à la fois en garantissant les droits de participation collégiale des membres et en imposant à l'employeur l'obligation de soutenir et de reconnaître cette participation. Les conventions collectives doivent également contenir des dispositions garantissant que les processus de gouvernance (tels que la planification institutionnelle, l'élaboration de politiques et le recrutement du personnel administratif académique) :

- se déroulent sous les auspices des instances de gouvernance collégiale appropriées;
- sont dotés de ressources appropriées;
- sont ouverts;
- offrent des possibilités de participation active du personnel académique.

Catégories d'articles relatifs aux droits collégiaux et à la gouvernance

Dispositions fondamentales

Bien qu'elles ne concernent pas spécifiquement la gouvernance, les dispositions suivantes sont essentielles pour créer les conditions d'une gouvernance collégiale significative :

- un libellé sur l'équité en matière d'emploi et de renouvellement de l'effectif qui contribue à garantir l'existence d'un effectif de personnel académique doté d'emplois stables, la sécurité d'emploi, la titularisation, ainsi que des charges de travail qui permettent à chaque membre de participer à sa part de la charge de travail des services;
- des dispositions rigoureuses en matière d'équité qui contribuent à garantir un milieu de travail diversifié et inclusif, y compris au sein des forums de gouvernance et des processus collégiaux;
- un libellé rigoureux sur la liberté académique qui inclut la protection du discours intra-muros et extra-muros des membres, y compris un discours qui peut remettre en question ou critiquer l'établissement, sa gouvernance ou sa direction.

Reconnaissance par l'employeur de la collégialité et de la gouvernance collégiale

Les éléments suivants peuvent aider à établir une compréhension commune de la gouvernance collégiale et à appliquer ou interpréter d'autres dispositions de la convention collective. Ces dispositions doivent généralement être incluses dans un article sur « la gouvernance collégiale et les droits de la direction » :

- une déclaration selon laquelle les parties s'engagent à respecter le principe de collégialité (défini comme la pleine participation du personnel académique aux processus institutionnels qui déterminent les conditions du travail académique) et à faire en sorte que l'établissement soit gouverné de manière collégiale¹;
- la reconnaissance du fait que le maintien des droits de la direction par l'employeur ne dispense pas les instances de gouvernance de l'établissement

¹ Bien qu'il s'agisse d'une déclaration générale, il convient de noter qu'en ce qui concerne d'autres questions telles que l'équité en matière d'emploi et l'autochtonisation, des engagements généraux similaires peuvent être trouvés dans les conventions collectives existantes.

d'assurer le contrôle de la gouvernance de l'établissement et de sa direction, y compris, mais sans s'y limiter, les affaires académiques de l'établissement;

- une exigence selon laquelle, dans la mesure où la législation et la convention collective sont muettes sur ces questions, les décisions concernant les processus collégiaux² et les questions académiques doivent être du ressort du sénat³;
- l'exigence que les relations avec le gouvernement concernant les changements potentiels de la législation (par exemple, les lois et les chartes universitaires) se fassent de manière transparente et avec la pleine connaissance et la participation des instances de gouvernance et des associations de personnel académique.

Droits de collégialité des membres

Les conventions collectives doivent énoncer les droits des membres à participer à la gouvernance et au processus collégial, et ce, sans entraîner la perte de protections et de droits importants. Les clauses importantes comprennent :

- le droit de participer à la gouvernance et aux processus collégiaux, que ce soit directement ou par le biais d'une nomination ou d'une élection, y compris les articles qui :
 - stipulent que les membres du personnel académique « ont le droit de participer à l'élaboration et à l'approbation des plans institutionnels et des politiques académiques en tant que membres d'instances et de comités dûment constitués au niveau du département, de la faculté et de l'université » et le droit d'être informés des processus de planification et d'élaboration des politiques et d'y contribuer;
 - documentent le droit du personnel académique de participer aux comités de recrutement et de renouvellement de nomination du personnel administratif académique, y compris pour la présidente ou le président, le droit de tout le personnel académique d'être informé de ces processus et d'y contribuer, ainsi que les obligations de l'employeur conformément aux processus de recrutement collégiaux, tels que décrits dans l'[énoncé de principes de l'ACPPU sur le recrutement du personnel administratif académique](#);

² Par exemple, le recrutement des professeurs et professeuses, le renouvellement de l'effectif, l'évaluation par les pairs, l'élaboration et l'examen des programmes, la répartition de la charge de travail et des ressources, les efforts collectifs pour développer et améliorer la pédagogie et les pratiques académiques, etc.

³ Ou de l'instance de gouvernance responsable des politiques académiques au sein de l'établissement.

- garantissent des perspectives d'emploi pour le personnel académique contractuel, avec une compensation pour ses services;
- prévoient des droits de participation pour les bibliothécaires, les archivistes et les autres membres du personnel académique;
- le droit des membres siégeant aux instances de gouvernance :
 - de présenter et de faire examiner des questions et des points à l'ordre du jour;
 - de consulter et d'informer les membres des groupes constitutifs ou l'électorat;
 - à la reconnaissance du fait que la participation d'une ou d'un membre à une instance institutionnelle interne ne constitue pas un conflit d'intérêts prima facie ou un « conflit structurel » et que la participation ne doit pas être limitée uniquement sur la base de l'appartenance au personnel académique.
- le maintien du statut d'unité de négociation des membres lorsqu'elles et ils occupent des fonctions de gouvernance (par exemple, au sein d'un conseil d'administration), y compris :
 - le maintien des droits à la liberté académique, tels que conférés par la convention collective, protégeant ainsi le discours intra-muros et extra-muros;
 - le droit à la représentation et le droit de déposer un grief.

Obligation de l'employeur de soutenir la gouvernance collégiale

Plusieurs dispositions de la convention collective à négocier imposent à l'employeur de soutenir la gouvernance collégiale, notamment :

- l'obligation de maintenir des politiques explicites⁴, approuvées par le conseil d'administration et le sénat, pour l'élaboration et l'approbation des plans institutionnels, des politiques, etc., ce qui implique :
 - que l'établissement et son administration identifient clairement le moment où les processus liés aux politiques sont censés être lancés;
 - que l'ensemble de la planification académique et de l'élaboration des politiques académiques soit mené sous l'autorité du sénat;
 - qu'il y ait des étapes de consultation préliminaire et des étapes de contribution ouverte avec le sénat et la communauté universitaire au sens large;

⁴ Pour plus d'informations, voir la section *Élaboration et approbation de la politique institutionnelle* de cette collection.

- que tous les plans et toutes les politiques soient soumis au sénat pour décision finale ou, dans le cas d'une politique décidée par le conseil d'administration, pour recommandation;
 - un nombre minimum de jours ouvrables pour examiner et, le cas échéant, commenter les projets de politiques et de plans;
 - la protection de l'autorité exclusive de l'association du personnel académique en matière de négociation des conditions d'emploi⁵.
- l'obligation permanente d'assurer la transparence et de rendre compte au sénat et à l'association du personnel académique⁶, ce qui comprend :
- la présentation de rapports réguliers sur les finances et le budget, les inscriptions, les effectifs, la charge de travail et les affaires étudiantes⁷;
 - le droit du sénat et de ses comités de demander et de recevoir des informations et des rapports de l'administration;
 - le droit de l'association du personnel académique de consulter les ordres du jour, les procès-verbaux et les documents de toutes les réunions du conseil d'administration, du sénat et des instances de gouvernance connexes;
 - l'identification et la divulgation au sénat et à l'association du personnel académique des comités administratifs et des groupes de travail, qui doivent être limités aux questions opérationnelles;
 - le recours à des consultantes et consultants et à d'autres prestataires de services externes;
 - les relations avec le gouvernement, de sorte que la direction et les membres du conseil d'administration ne s'engagent pas dans des consultations gouvernementales et ne fournissent pas de propositions en réponse à de telles consultations sans avoir au préalable informé et consulté le conseil d'administration et le sénat;
 - le droit de l'association du personnel académique de s'adresser au conseil d'administration et de lui soumettre des propositions.

⁵ Voir l'[Actualité en négociation de l'ACPPU sur la négociation des politiques institutionnelles](#).

⁶ Pour obtenir de plus amples renseignements et des exemples de libellés de convention collective, consultez l'[Actualité en négociation de l'ACPPU sur la garantie de la transparence financière et opérationnelle](#).

⁷ Pour plus de détails, voir la section *Planification, budgétisation et finances institutionnelles* de ce référentiel.

- une entente sur le fonctionnement institutionnel et la gouvernance dans des conditions exceptionnelles, telles que des conditions de nécessité financière⁸, des urgences en matière de santé publique, etc.⁹. Il pourrait s'agir, par exemple :
 - d'exiger que les instances de gouvernance fournissent une délégation de pouvoirs claire et limitée lorsque celle-ci est nécessaire;
 - d'exiger la négociation d'un protocole d'entente limité dans le temps avec l'association du personnel académique (qui inclut le droit de déposer un grief);
 - d'une entente sur les processus à suivre en cas de programmes excédentaires, de réorganisation et de redéploiement du personnel académique, idéalement conformément à l'[énoncé de principes](#) de l'ACPPU sur ces questions.
- l'obligation de créer des instances mixtes conseil-sénat et d'autres initiatives pour améliorer la gouvernance.

Reconnaissance des services

- Il est important que le temps consacré à la gouvernance collégiale soit reconnu par l'employeur. Les clauses importantes des conventions collectives sur ce point prévoient ce qui suit :
 - la reconnaissance explicite du fait que la participation à la gouvernance constitue un service faisant partie de la charge de travail globale dans l'accomplissement des tâches professionnelles, et qu'elle peut être utilisée comme preuve de l'accomplissement satisfaisant ou exemplaire des tâches professionnelles (par exemple, à des fins de nomination, de titularisation, de promotion, etc.);
 - du temps de dégageant pour celles et ceux qui assument des rôles de gouvernance particulièrement chronophages, tels que les administratrices et administrateurs, les présidentes et présidents des comités du sénat, etc.;
 - la possibilité pour le personnel académique contractuel de participer à la gouvernance collégiale et d'être rémunéré pour cette participation.

⁸ Voir l'[énoncé de principes de l'ACPPU sur la nécessité financière et les licenciements](#) et l'*Actualité en négociation* sur la nécessité financière, qui se trouvent dans la section réservée aux membres du site Web de l'ACPPU (<https://www.caut.ca/members-only/collective-bargaining/bargaining-advisories>).

⁹ Voir <https://www.caut.ca/fr/content/la-covid-19-et-le-travail-academique-questions-et-reponses> et <https://www.caut.ca/fr/content/covid-19-ressources-pour-les-associations-membres>. Il convient de noter que les associations de personnel académique doivent être vigilantes quant à l'utilisation indéfinie des centres de mesures d'urgence pour la gestion des affaires institutionnelles, qui peuvent contourner les processus collégiaux et d'autres instances. La législation exige la consultation d'un comité mixte de santé et de sécurité au travail sur le campus.

Autres

La convention collective doit garantir que les processus institutionnels qui déterminent les conditions du travail académique, y compris ceux qui ne sont pas mis en œuvre par une instance de gouvernance formelle, sont suffisamment collégiaux. Il s'agit notamment des processus concernant :

- le recrutement des professeures et professeurs et le renouvellement de l'effectif;
- toutes les formes d'évaluation par les pairs, y compris pour la titularisation et la promotion;
- l'élaboration et l'examen de programmes et de programmes d'études, y compris l'utilisation d'instruments d'évaluation de la performance (sous réserve des dispositions de la convention collective);
- la répartition de la charge de travail, des congés et des autres ressources.

Les comités qui s'intéressent de près aux conditions de travail des membres doivent comprendre des représentantes et représentants de l'association du personnel académique et être soumis à des dispositions qui permettent de contrôler le travail du comité.