

# ACPPU Actualité en négociation

## La communication d'informations à l'association

Les associations de personnel académique dont les droits en matière de négociation collective sont régis par les lois du travail de leur province jouissent de ce fait d'une garantie d'accès à certaines informations détenues par leur employeur. Cet accès est un corollaire de l'« obligation de négocier » inscrite dans les codes du travail provinciaux et en vertu de laquelle les parties à une négociation collective doivent tout faire, dans les limites du raisonnable, pour parvenir à une entente. Il découle de la jurisprudence établie par les commissions des relations du travail que l'obligation de négocier inclut le droit de l'association d'avoir accès à l'information détenue par l'employeur.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu pour autant de fournir aux associations tous les renseignements que celles-ci demandent dans le cadre d'une ronde de négociations. Par ailleurs, les associations de personnel académique qui ne bénéficient pas de l'encadrement de la législation du travail dans leurs négociations disposent de protections encore plus limitées.

Pour ces raisons, l'ACPPU conseille aux associations de personnel académique de négocier l'inclusion dans leurs conventions d'une description précise de leurs besoins d'information, c'est-à-dire la nature des informations, le format (le cas échéant) de transmission et la date limite de réception. Le présent numéro d'Actualité en négociation énonce les éléments essentiels d'une clause sur

la communication d'informations, à la lumière des meilleures pratiques établies dans les conventions et d'autres considérations.

### Nature des informations nécessaires

Les informations que les associations doivent obtenir des employeurs ont trait à trois volets de leurs responsabilités de négociation : les informations sur les membres, les informations sur l'établissement d'enseignement et les informations sur l'application de la convention collective.

### Informations sur les membres

Une association doit négocier une entente équilibrée, c'est-à-dire qui reflète les besoins de tous ses membres, que ceux-ci soient tous réunis dans une seule unité de négociation ou répartis dans plusieurs unités distinctes. Elle doit tenir compte des particularités concernant une foule d'aspects, notamment le processus de nomination et les conditions de travail. Une association mieux informée sur ses membres peut évaluer dans quelle mesure la convention collective sur le point d'expirer a servi les intérêts des différents groupes d'employés représentés.

Les clauses sur la communication d'informations contiennent le plus souvent des données démographiques. Les associations s'appuient sur ces données, qui portent entre autres sur les salaires, pour suivre, par exemple, les inégalités salariales et leurs causes.

L'association du personnel académique de l'Université Queen's a obtenu qu'une liste exhaustive d'informations sur les membres soit incluse dans la convention, comme suit :

*The University shall provide the Association with the following information no later than January 15, May 15, July 15, and September 15 each year (unless otherwise stipulated below) for the duration of this Agreement:*

*(a) For all Members (except Term Adjuncts), an electronic list containing the name, employee ID number, appointment, rank, date of appointment to each rank, birth date, gender, Unit(s), Faculty, University e-mail address, FTE and nominal and actual salary. For Term Adjuncts, an electronic list containing the name, employee ID number, title, rank, contract start and end dates, gender, Unit(s), Faculty, e-mail address, remuneration for each course, identification of course(s) and proportion of course(s) taught, remuneration for and identification of additional duties, Years of Teaching Experience, and Right of Renewal/ Reappointment status.<sup>1</sup>*

D'autres informations sur les membres peuvent être extrêmement utiles dans de nombreux contextes. Par exemple, il est important de connaître, pour des raisons d'équité salariale, l'année où un membre a obtenu le grade supérieur dans sa discipline. Il est également important de savoir dans quelle mesure les indemnités différentielles en fonction du marché, lorsqu'elles sont versées, induisent un écart entre le salaire nominal et le salaire réel. Il est conseillé de demander des informations supplémentaires de toutes sortes. Il suffit d'ajouter à la clause ci-dessus « les allocations administratives, les primes de surcharge, les paiements en fonction du marché et autres ajustements ».

Les associations devraient solliciter des informations supplémentaires sur leurs membres qui font partie du personnel académique contractuel (appelés « Term Adjuncts » à l'Université Queen's, soit les professeurs

auxiliaires nommés pour une période déterminée), comme les allocations versées par cours et tous les paiements additionnels. Il leur serait également utile de savoir de quelle façon les contractuels sont censés donner leur cours, de manière à pouvoir évaluer la croissance de l'enseignement à distance.

Dans bien des cas, les conventions collectives dans le secteur de l'éducation pèchent surtout du fait qu'elles ne renferment aucune exigence quant à la fourniture de données sur l'équité. Certaines associations ont tenté de combler cette lacune dans les clauses sur l'équité en matière d'emploi. À cet égard, la convention à l'Université Wilfrid-Laurier constitue un exemple intéressant :

*22.5.2 The Bilateral University-Association Employment Equity Committee shall, with respect to Members:*

*(a) at the call of the co-chairs, meet as required to fulfil its mandate and obligations under this clause 22.5;*

*(b) assist the Employment Equity Coordinator with the planning and preparation of the annual workshop on employment equity policies and procedures under 22.6.1, and consider requests for exemption from the workshop under 22.3.1(b);*

*(c) review Statistics Canada data and information on the composition of academic sub-units and units, and submit a report under 22.3.3;*

*(d) receive and review the report which the University submits to the federal government under the Federal Contractors Program and Employment Equity Regulations, and the reports of the Employment Equity Coordinator;*

*(e) identify any systemic barriers in recruitment, employment and promotion policies and procedures that discriminate against aboriginal peoples, people with disabilities, persons in a visible minority, women, and persons in a sexual and/or gender minority;*

*(f) review on an on-going basis employment equity plans at other universities in Canada;*

*(g) provide information and recommendations to the University Employment Equity Advisory Committee concerning the realization of the University's commitment to nondiscrimination and equity in the employment of members of the designated groups;*

1. Convention collective entre Queen's University Faculty Association et Queen's University à Kingston, 21 août 2015 – 30 avril 2019, paragraphe 6.2.

*(h) provide copies of all Committee reports and recommendations to the President and the Association.<sup>2</sup>*

## Informations sur l'établissement d'enseignement

Certaines caractéristiques du fonctionnement de l'établissement d'enseignement influent directement sur le processus de négociation et sur le contexte entourant la négociation.

### Communication d'un large éventail d'informations

La convention collective du personnel académique de l'Université du Nouveau-Brunswick illustre bien l'éventail d'informations sur l'environnement institutionnel qu'une association peut demander qu'on lui communique :

*f) in the Fall, Winter, and Summer terms of each year, a report showing the number of students enrolled in each of the credit courses offered by the University of New Brunswick, together with the name of the person teaching each course and each section of each course;*

*g) a copy of the annual audited Report and Financial Statements of the University of New Brunswick within ten (10) days following approval for release by the Board of Governors;*

*h) a copy of all official press releases made by the University of New Brunswick, at the time of release;*

*i) at the time of release, a copy of any official public representations or briefs made in writing by the University of New Brunswick to any government agency, department or representative;*

*j) a copy of the agenda and the minutes, at the time of distribution, of any open meetings of the Board of Governors and any supporting documents to these agenda items;*

*k) the names of all persons appointed or elected to positions on the Board of Governors or committees thereof, together with any terms of reference of those committees;*

*l) copy of the annual report of the Vice-President (Academic) on academic staffing for each year from 1983-84 for the Fredericton campus. The annual report on academic staffing for*

2. Convention collective entre Wilfrid Laurier University et Wilfrid Laurier University Faculty Association, 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2017, paragraphe 22.5.2.

*the Saint John campus will be provided by the Vice-President (Saint John). These reports will be provided within ten (10) days of their completion;<sup>3</sup>*

### Informations sur les employés exclus de l'unité de négociation

À l'évidence, les informations énumérées dans l'extrait plus haut contribuent à donner une bonne idée de l'établissement d'enseignement. Elles peuvent toutefois être enrichies. À l'Université Laurentienne, les parties ont convenu d'inscrire dans la convention les dispositions supplémentaires suivantes concernant le personnel exclu de l'unité de négociation :

*(n) En octobre chaque année, le total de l'affectation réservée aux salaires et le traitement médian pour :*

*(i) les cadres supérieurs ;*

*ii) les membres à temps partiel du personnel non syndiqué selon l'unité ;*

*iii) les autres membres non syndiqués faisant de l'enseignement ou de la recherche ; et*

*iv) les membres du personnel non syndiqué de la Bibliothèque.<sup>4</sup>*

### Informations sur les contrats externes

La convention conclue à l'Université Laurentienne stipule également que l'employeur doit fournir des informations sur les ententes signées avec d'autres établissements d'enseignement :

*(u) Trente (30) jours après la signature de cette convention collective, un exemplaire de toutes les ententes d'articulation en vigueur entre l'Employeur et tout établissement d'enseignement public ou privé.*

*(v) Un exemplaire de toutes les nouvelles ententes d'articulation entre l'Employeur et les établissements d'enseignement public ou privé dans les trente (30) jours suivant la signature de telle entente.<sup>5</sup>*

3. Convention collective entre University of New Brunswick et Association of the University of New Brunswick Teachers, 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2016, paragraphe 13.01.

4. Convention collective entre l'Association des professeurs et professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2017, paragraphe 2.50.2.

5. Ibid.

Ces dispositions sont utiles, même si elles visent uniquement les contrats avec des établissements d'enseignement. Elles seraient renforcées si elles englobaient les ententes conclues avec tous les tiers. Aucune convention collective du personnel académique ne comprend des dispositions aussi contraignantes à l'heure actuelle.

## Informations sur l'application de la convention collective

Bien que les conditions d'emploi soient exposées en détail dans la convention, les cadres supérieurs peuvent les appliquer de différentes façons, au moyen de procédures particulières ou d'évaluations sommatives, sans nécessairement en faire part à l'association s'ils n'y sont pas tenus. Certains membres ayant fait l'objet d'évaluations de rendement négatives peuvent hésiter à s'adresser à leur association. Chaque fois qu'une décision est prise, ou qu'une recommandation est formulée, en application de la convention, l'association doit être informée de la suite qui y est donnée.

Il arrive souvent que la convention collective encadre la communication des informations, en précisant les conditions et les occasions dans lesquelles l'employeur doit fournir des informations à l'association. La clause sur les mesures disciplinaires est l'exemple le plus courant d'un tel libellé. De même, l'extrait ci-dessus de la convention en vigueur à l'Université Wilfrid-Laurier montre qu'il est possible de demander des informations supplémentaires, notamment sur l'équité.

Des rapports réguliers de l'employeur sur les promotions et les nominations permanentes renferment également des informations très intéressantes pour l'association.

À ce chapitre, la clause suivante de la convention en vigueur à l'Université du Nouveau-Brunswick énumère les informations que l'employeur fournira à l'association :

*13.01 c) the names, new ranks and, where applicable, the new salaries of Employees who have received promotions, and the effective dates of such promotions, not later than thirty days*

*after the effective dates or within thirty (30) days after their approval, as appropriate*<sup>6</sup>

La convention du personnel académique de l'Université Acadia se distingue par une clause plus complète sur les informations relatives aux décisions du conseil des gouverneurs :

*7.10 Decisions of the Board on appointment, renewal of appointment, promotion, tenure, continuing appointments, and leave shall be communicated in writing to the President of the Association at the same time as the candidate is informed.*<sup>7</sup>

Il est crucial d'obtenir de l'employeur des explications lorsqu'un membre se voit refuser la permanence ou une promotion. Dans l'extrait de la clause sur la promotion des bibliothécaires au St. Michael's College, l'employeur a l'obligation d'informer l'association avant même qu'une décision soit rendue :

*(f) Prior to deciding to recommend the denial of permanent status, reasons for the proposed negative recommendation shall be given to the candidate and copied to the Association.*<sup>8</sup>

## Conclusion

Pour honorer ses obligations à l'endroit de ses membres, une association de personnel académique doit disposer des bonnes informations au bon moment. Les syndicats peuvent exercer le droit à l'information de base aux fins de la négociation collective qui leur est conféré par la loi. Cependant, comme le présent document l'a démontré, l'association doit pouvoir compter sur des informations supplémentaires pour s'acquitter pleinement de son mandat. Le droit à une information complète peut seulement être obtenu par la négociation collective.

- 
6. Onzième convention collective entre University of New Brunswick et Association of University of New Brunswick Teachers Full-Time (Group 1), 2009 – 2013, paragraphe 13.01.
  7. Quatorzième convention collective entre Board of Governors of Acadia University et Acadia University Faculty Association, 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2017, paragraphe 7.00.
  8. Convention collective entre Collegium of the University of St. Michael's College et University of Toronto Faculty Association, 5 octobre 2012 au 30 juin 2014, paragraphe 11.3.3(f).