VÉRIFICATION DU RESPECT DE L'ÉQUITÉ DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE

Aide-mémoire pour les associations de personnel académique

ACPPU

La négociation collective est un outil essentiel pour faire progresser l'équité sur le lieu de travail. Cet outil d'auto-vérification interne aidera l'association et l'équipe de négociation à réfléchir aux clauses qui peuvent être renforcées dans la convention collective pour faire avancer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour les membres.

La révision de la convention collective devrait se faire à la suite d'un retour d'information régulier de la part des comités de l'équité, des caucus et des groupes communautaires et sur le campus en quête d'équité sur leurs conditions de travail. Il est également important d'entreprendre une analyse désagrégée et intersectionnelle du sondage sur les priorités de négociation et d'autres activités de sensibilisation auprès des membres concernant ces priorités. Ces informations devraient être utilisées par l'équipe chargée de réviser la convention collective et de fixer les priorités de la négociation sur l'équité – cette équipe devrait compter au moins 50 % de membres en quête d'équité.

Les avis de négociation et les énoncés de politique pertinents de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) constituent des ressources pour l'élaboration des dispositions. L'ACPPU encourage également les associations membres à utiliser sa base de données sur les conventions collectives pour rechercher des libellés de référence. Certains éléments du libellé idéal de la convention collective au chapitre de l'EDI n'ont pas encore été négociés par les associations membres de l'ACPPU.

Maximiser le potentiel de changement

Dans la mesure du possible, il convient de veiller à ce que les dispositions en matière d'équité présentent :

- Des cibles ou des objectifs contraignants;
- Un calendrier de mise en œuvre;
- Une attribution de la responsabilité de la mise en œuvre et de son suivi et de son examen systématiques;
- Une formation des responsables de la mise en œuvre;
- Des informations et critères pour une évaluation transparente des progrès accomplis.

Bleijenbergh, Inge, Jeanne de Bruijn et Linda Dickens (2001). Strengthening and Mainstreaming Equal Opportunities through Collective Bargaining. European Foundation in the Improvement of Living and Working Conditions, cité dans Briskin, Linda. (2006). Equity Bargaining/Bargaining Equity. Université York.

1. Langage inclusif

☑ Examinez la convention collective afin d'y déceler des formulations normatives et excluantes. Par exemple, toute utilisation d'un pronom sexué tel que « il » ou « elle » devrait être remplacée par un éventail plus large de pronoms (il, elle, iel) ou simplement par un terme neutre. Autre exemple, les termes utilisés sur les soins ou les bénéficiaires peuvent être hétéronormatifs, faisant référence à une mère et un père, ou à un mari et une femme, et doivent être modifiés pour reconnaître la diversité des familles.

☑ Un langage d'exclusion peut également se trouver dans :

- la répartition classique (40-40-20) des fonctions des universitaires – recherche, enseignement et service;
- la définition de l'activité académique excluant diverses formes de production, de pédagogie et de diffusion des connaissances telles que la tradition orale, la connaissance de la terre et les pratiques axées sur la terre, les activités communautaires et traditionnelles, et la préservation des relations;
- les déclarations selon lesquelles l'excellence est le critère prépondérant dans la prise de décisions;
- l'obligation de détenir un diplôme de doctorat qui ne comporte pas d'équivalences;
- la préférence accordée à la connaissance de l'anglais et du français par rapport aux langues autochtones, par exemple.

2. Clauses antidiscriminatoires

Ressources

- Clauses modèles de l'ACPPU sur l'élimination de la discrimination en milieu de travail et la non-discrimination
- Énoncés de principes de l'ACPPU sur l'équité, le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et le syndrome d'immunodéficience acquise (sida), l'intégration des Autochtones dans le milieu académique, la justice raciale et le droit humain des femmes à l'équité
- Déclaration de l'ACPPU contre le harcèlement et la discrimination

Toutes les conventions collectives comportent une clause implicite relative à la législation sur les droits de la personne et à la législation sur la santé et la sécurité au travail. Cependant, la reconnaissance explicite de ces droits est importante pour rappeler ce contexte aux parties. Une convention collective peut assurer cette reconnaissance lorsqu'elle :

☑ Stipule que la discrimination est interdite sur le lieu de travail;

☑ S'étend aux actions des représentants de la direction, tels que les superviseurs et les directeurs, ainsi qu'aux employés de l'unité de négociation;

☑ Traite des situations de :

- discrimination par les supérieurs,
- discrimination par les pairs,
- discrimination de la part des personnes qui relèvent des membres de l'unité de négociation,
- discrimination de la part d'étudiants ou d'autres personnes avec lesquelles les membres de l'unité de négociation doivent interagir au travail,
- discrimination de la part d'autres membres du personnel,
- discrimination par des entrepreneurs et des visiteurs.

☑ Est applicable par le biais des droits de grief et d'arbitrage des membres;

☑ Inclut, au minimum, tous les motifs figurant dans le code provincial des droits de la personne, les motifs protégés variant d'une province à l'autre et peuvent inclure : la citoyenneté, l'identité autochtone, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap (physique, mental, d'apprentissage), l'âge, la religion, la langue, le sexe (y compris la grossesse), l'état familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état d'assisté social (quant au logement seulement), la source de revenus, l'existence d'un casier judiciaire (quant à l'emploi seulement) et les convictions politiques;

☑ Reconnaît que les groupes en quête d'équité sont au minimum les femmes, les Autochtones, les Noirs, les personnes racisées et les personnes ayant une incapacité, ainsi que celles qui s'identifient comme 2ELGBTQI+;

☑ Reconnaît l'intersectionnalité;

☑ Reconnaît et prévoit l'existence de programmes destinés à améliorer la discrimination;

☑ Régit la manière dont la convention collective est interprétée, ainsi que la manière dont les parties à la convention collective se comportent;

☑ Interdit le harcèlement et la discrimination.

3. Équité en matière d'emploi et données

Ressources

- Clauses modèles de l'ACPPU sur l'accès à l'information et l'élimination de la discrimination systémique
- Énoncés de principes de l'ACPPU sur l'équité, l'intégration des Autochtones dans le milieu académique

☑ Nécessite la collecte et l'analyse conjointe régulière de données démographiques intersectionnelles et désagrégées sur les groupes définis en quête d'équité;

☑ Prévoit la création d'un comité mixte permanent de l'équité en matière d'emploi pour soutenir la collecte de données, les analyses et les mesures à prendre;

☑ Fixe des objectifs pour remédier à la sous-représentation, assortis d'échéances et de rapports.

4. Autochtonisation

Ressources

- Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'intégration des Autochtones dans le milieu académique
- Actualité en négociation sur la négociation de l'autochtonisation du milieu académique
- Liste de vérification sur l'autochtonisation

☑ Valorise la production de connaissances autochtones, la tradition orale et d'autres formes de diffusion et de pédagogie, y compris :

- la reconnaissance des langues autochtones, de la connaissance de la terre et des pratiques axées sur la terre,
- des activités communautaires et traditionnelles,
- de la préservation des relations,
- de toute autre considération pertinente telle que l'expérience vécue au sein des communautés autochtones dans les décisions d'embauche, de permanence et de promotion.

☑ Reconnaît les exigences disproportionnées ou plus élevées relativement aux activités de service dans l'établissement et la communauté;

☑ Inclut la participation des enseignants ou de la communauté autochtones au sein des comités responsables du recrutement d'universitaires autochtones et de l'octroi de la permanence ou de promotions à des universitaires autochtones;

☑ Nécessite des modèles et des modes de gouvernance à tous les niveaux pour prioriser l'implication des enseignants et des communautés autochtones dans le processus d'autochtonisation et leur influence sur ce processus;

☑ Reconnaît les divers besoins et pratiques culturels, y compris les attachements à la terre et à la communauté, par le biais, par exemple, de congés payés pour les cérémonies et les fêtes nationales autochtones, et de congés non rémunérés pour charge publique dans les organes de gouvernance autochtones;

☑ Reconnaît la souveraineté des données autochtones et le fait que la garde, la diffusion et la rémunération des travaux d'érudition fondés sur les connaissances traditionnelles autochtones doivent rester au sein de la communauté;

☑ Prévoit la détermination de la citoyenneté autochtone par les Autochtones.

5. Santé et sécurité au travail (SST)

Ressources

- Énoncé de principes de l'ACPPU sur le rôle des forces policières et des services de sécurité publics et privés sur les campus des universités et collèges canadiens
- Clauses modèles de l'ACPPU sur la SST

☑ Établit un lien entre le droit de ne pas être victime de discrimination ou de harcèlement et le droit à un environnement de travail sécuritaire, en faisant référence à la législation provinciale pertinente;

☑ Reconnaît que les actes de discrimination et de harcèlement commis par d'autres personnes peuvent créer un milieu de travail dangereux;

☑ Comprend l'obligation de faire rapport aux comités mixtes de santé et de sécurité sur la discrimination et le harcèlement sur en milieu de travail;

☑ Exige que la législation et les politiques soient communiquées au personnel et qu'une formation soit dispensée;

☑ Exige que les inspections des lieux de travail par les services de santé et de sécurité adoptent une approche intersectionnelle;

☑ S'engage à procéder à des examens de la sécurité psychologique et culturelle et à mettre en place des plans d'action à titre préventif;

☑ S'engage à mettre en place un plan d'action assorti d'objectifs et d'échéances pour la création de salles de bains sans distinction de sexe;

☑ S'engage à supprimer les noms de personnes décédées des dossiers administratifs;

☑ Exige la collecte de données sur les activités policières sur les campus et l'obligation de rendre compte aux organes de surveillance, y compris la surveillance communautaire, avec une représentation des associations/syndicats;

☑ S'engage à fournir des équipements de sécurité qui tiennent compte des différences découlant de motifs protégés, tels que la religion.

6. Harcèlement

Ressources

- Énoncés de principes de l'ACPPU sur le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et le harcèlement en ligne ciblé du personnel académique
- Déclaration de l'ACPPU contre le harcèlement et la discrimination
- Clauses modèles de l'ACPPU sur les suspensions, mesures disciplinaires et congédiements
- Actualité en négociation sur les enquêtes disciplinaires

☑ Comprend une procédure de traitement des situations de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel et le harcèlement en ligne);

☑ Définit le harcèlement conformément à la législation provinciale;

☑ Fait référence à l'importance d'une procédure régulière d'enquête et de prise de décision, au droit à la vie privée, à des mesures d'adaptation et à la représentation par une association;

☑ Évite les exigences de confidentialité larges, vagues ou perpétuelles qui réduiraient au silence les personnes plaignantes privées de pouvoir;

☑ Prévoit que les dispositions ou la politique en matière de harcèlement abordent les situations fondées sur les droits de la personne et d'autres formes de conflit en milieu de travail.

7. Violence en milieu de travail

Ressources

- Énoncés de principes de l'ACPPU sur la violence sexuelle et la transition de genre
- Clause modèles de l'ACPPU sur la violence au travail et les suspensions, mesures disciplinaires et congédiements
- Actualité en négociation sur les enquêtes disciplinaires

- ☑ Définit la violence comme incluant la violence physique, psychologique, sexiste, haineuse et familiale;
- ☑ Reconnaît que les membres du personnel peuvent être confrontés à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur assiduité et leur rendement au travail;
- ☑ S'engage à mener une enquête peu intrusive;
- ☑ Protège la confidentialité et la vie privée des membres du personnel tout en assurant la sécurité de tous sur le lieu de travail;
- ☑ Reconnaît le risque accru pour les membres des groupes en quête d'équité et pour ceux qui enseignent et mènent des recherches sur des sujets liés à l'équité, et élabore des plans de sécurité appropriés;
- ☑ Accorde des jours rémunérés aux membres du personnel victimes de violence familiale pour leur permettre de se rendre à des rendez-vous médicaux, d'assister à des procédures judiciaires et de participer à toute autre activité nécessaire. Ce congé doit s'ajouter aux droits à congé existants et peut être pris sous forme de jours consécutifs ou uniques, ou sous forme de fraction de jour, sans autorisation préalable;
- ☑ S'engage à ce qu'aucune mesure défavorable ne soit prise à l'encontre d'un membre du personnel dont l'assiduité ou le rendement au travail est affecté par la violence familiale;
- ☑ S'engage à ce que le comité mixte de santé et de sécurité élabore des politiques en milieu de travail en matière de prévention et de traitement de la violence physique, psychologique, sexiste et familiale, et en assure le suivi;
- ☑ Rend les politiques pertinentes accessibles à tous les membres du personnel et s'engage à les réviser avec l'aide de l'association;
- ☑ Explique les mesures appropriées à prendre, identifie le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification des mesures de sécurité;
- ☑ Indique les soutiens disponibles;
- ☑ Engage l'administration à fournir des aides et des formations en milieu de travail concernant les différentes formes de violence, y compris la violence familiale.

8. Embauches et promotions

Ressources

- Actualité en négociation de l'ACPPU sur l'équité dans la nomination et l'avancement professionnel du personnel académique, le fondement juridique des programmes d'équité spéciaux, l'intégration des Autochtones dans le milieu académique, et la communication d'informations à l'association

- Clauses modèles de l'ACPPU sur les nominations et les indicateurs de rendement
- Énoncés de principes de l'ACPPU sur l'équité, l'évaluation des activités de recherche, d'érudition et de création, l'intégration des Autochtones dans le milieu académique, l'enseignement, les indicateurs de rendement et l'utilisation des sondages d'opinion des étudiants

☑ Reconnaît la valeur des connaissances autochtones, des communautés et de l'érudition axée sur la terre;

☑ Reconnaît l'expérience et la formation acquises dans le monde entier;

☑ Exige des déclarations en matière d'équité sur les avis d'emploi, indiquant que des mesures d'adaptation seront fournies si nécessaire, et que les annonces seront diffusées par le biais de réseaux diversifiés;

☑ Prévoit la présence d'un représentant de l'équité dans tous les comités du personnel et d'un membre de la communauté autochtone pour les candidats ayant des connaissances traditionnelles autochtones;

☑ S'engage à co-développer une formation à l'équité pour toutes les personnes siégeant à ces comités;

☑ Exige le partage d'informations sur les candidats, les personnes interviewées et les candidats retenus avec un comité mixte de l'équité en matière d'emploi et/ou l'association du personnel académique;

☑ Interdit l'utilisation d'enquêtes d'opinion des étudiants dans les décisions de permanence et de promotion;

☑ Interdit l'utilisation d'indicateurs de rendement dans les décisions de nomination et de permanence;

☑ S'engage à recruter de manière ciblée et groupée des groupes en quête d'équité afin de remédier à la sous-représentation et d'améliorer le maintien des effectifs;

☑ Reconnaît le travail sur l'équité comme un travail universitaire, y compris la charge accrue pour les groupes en quête d'équité de fournir leur temps et leur expérience dans l'embauche, la promotion et l'évaluation par les pairs au détriment d'autres opportunités de service;

☑ Mandate un comité mixte de l'équité en matière d'emploi pour examiner les pratiques d'embauche et de promotion visant à accroître l'EDI;

☑ Reconnaît que les membres des groupes en quête d'équité peuvent avoir une charge de travail plus importante en matière d'enseignement ou de service et que ce travail doit être reconnu comme un atout lors de l'embauche et de la promotion.

9. Charge de travail

Ressources

- Énoncés de principes de l'ACPPU sur la reconnaissance de la charge de travail accrue des membres du personnel académique au sein des groupes ayant droit à l'équité en contexte minoritaire et la reconnaissance de la charge de travail accrue des francophones en contexte minoritaire

Clauses modèles de l'ACPPU sur la charge de travail et le dégagement.

☑ Reconnaît la charge de travail accrue et les charges inégales qui pèsent sur les membres des groupes en quête d'équité et sur les francophones en contexte minoritaire;

☑ Fournit des allocations ou du dégagement pour les tâches supplémentaires menées au service de l'équité par les membres des groupes en quête d'équité;

☑ Reconnaît les tâches supplémentaires comme une contribution académique et les prend en considération dans les demandes de permanence ou de promotion et dans tout processus d'évaluation de dossier (par exemple, pour les subventions d'un programme interne de recherche, les demandes de congé sabbatique, etc.);

☑ Inclut une clause de complément et de renouvellement qui contribue à garantir la stabilité de l'emploi, la sécurité d'emploi et la permanence, et qui donne à chaque membre la possibilité de faire sa part de service.

Équité salariale, salaire égal, rémunération équitable

Ressources

- Actualité en négociation de l'ACPPU sur les indemnités ou primes de marché et sur le salaire de départ
- Clauses modèles de l'ACPPU sur la rémunération équitable
- Énoncés de principes de l'ACPPU sur le droit fondamental à une rémunération équitable et sur la structure salariale

☑ S'engage à respecter l'équité salariale (un salaire égal pour un travail de valeur égale) et le versement d'un salaire égal (un salaire égal pour un travail égal ou similaire) et à mettre en place des procédures pour les garantir;

☑ Dispose d'une grille salariale transparente et de critères officiels et explicitement pondérés pour déterminer où les nouveaux membres entrent dans la grille, ce qui ne laisse aucune place aux préjugés dans la négociation des salaires de départ;

- ☑ Exige la collecte et le partage de données sur le genre, la diversité et la rémunération afin d'entreprendre des études sur la rémunération équitable;
- ☑ Décrit un processus pour mener des études régulières basées sur les caractéristiques de genre et de diversité, en reconnaissant l'intersectionnalité;
- ☑ Reconnaît que les mesures correctives identifiées devraient être intégrées dans le salaire de base, avec des ajustements pour la perte des cotisations au régime de retraite;
- ☑ Exige que la répartition individuelle et totale et la durée des indemnités de marché soient négociées avec l'association, en laissant le moins possible de marge de manœuvre à l'administration;
- ☑ Demande une révision régulière des indemnités de marché.

11. Régimes d'avantages sociaux et de retraite

Ressources

- Clause modèle de l'ACPPU sur les droits à pension du personnel académique contractuel
- Énoncés de principes de l'ACPPU sur le droit fondamental à une rémunération équitable et sur la transition de genre

- ☑ Définit le terme « famille » de manière large aux fins des régimes d'avantages sociaux et de retraite, et de manière à reconnaître la diversité de genre et des orientations sexuelles;
- ☑ Précise les modalités d'octroi des avantages sociaux et des prestations de retraite aux membres du personnel absents pour cause de maladie, d'invalidité ou de congés de soins;
- ☑ Maintient la responsabilité des avantages sociaux dans les limites de la convention collective;
- ☑ Offre des avantages sociaux liés à l'affirmation du genre ou crée un fonds pour aider les membres à effectuer une transition de genre.

12. Congés

Ressources

- Clauses modèles de l'ACPPU sur le congé de maternité, le congé parental et le congé pour soins de compassion
- Énoncés de principes de l'ACPPU sur le congé pour soins de compassion, les congés pour raisons familiales et personnelles, la transition de genre, le congé de maternité et le congé parental
- Actualité en négociation de l'ACPPU sur la négociation de l'autochtonisation du milieu académique

☑ Définit le terme « famille » au sens large, en reconnaissant les cercles immédiats, élargis, choisis, d'accueil et de parenté;

☑ Prévoit des congés payés dans les cas suivants :

- Congé de grossesse/fausse couche/maternité/adoption, parental,
- Congé pour soins familiaux, y compris les soins intensifs à un enfant ou à un adulte, les soins de compassion et le deuil,
- Fêtes et cérémonies non chrétiennes,
- Congé pour violence familiale,
- Congé de transition.

☑ Prévoit des congés non rémunérés pour l'exercice d'une charge publique, y compris au sein d'un organe de gouvernance autochtone;

☑ Veille à ce que les congés payés pour s'occuper d'un proche soient pris en compte pour la permanence et la promotion, mais pas pour l'ancienneté ni pour le congé sabbatique;

☑ Précise les modalités d'octroi des avantages sociaux et des prestations de retraite pendant les congés payés ou non payés.

13. Prestation de services de garde d'enfants et de personnes à charge

Ressources

- Actualité en négociation sur la prestation des services de garde d'enfants
- Énoncé de principes sur la prestation de services de garde de personnes à charge

☑ Reconnaît l'importance d'offrir des services de prestation de services de garde de personnes à charge;

☑ S'engage à créer, maintenir ou développer une structure de services de garde d'enfants en milieu de travail;

☑ Fournit une aide financière financée par l'employeur ou des subventions pour les espaces autorisés;

☑ Offre un congé payé pour les responsabilités liées à la garde d'enfants;

☑ Établit une recherche et une analyse conjointes sur les besoins en matière de services de garde d'enfants et s'engage à élaborer des plans d'action;

☑ Fait rapport sur l'évaluation des besoins et les listes d'attente;

☑ Veille à ce que les heures d'ouverture tiennent compte des horaires atypiques du travail universitaire;

☑ Permet des horaires et des lieux de travail flexibles.

14. Mesures d'adaptation et handicaps

Ressources

- Énoncé de principes de l'ACPPU sur l'incapacité liée à la santé mentale
- Clauses modèles de l'ACPPU sur l'invalidité de longue durée
- Actualité juridique sur l'obligation d'enquêter de l'employeur

☑ Interdit la discrimination fondée sur les handicaps physiques, mentaux, de développement et d'apprentissage, ainsi que sur la neurodiversité;

☑ Précise le droit de disposer de mesures d'adaptation et fait référence à la législation pertinente en matière de droits de la personne;

☑ Définit le handicap de manière large, afin d'inclure les handicaps invisibles et visibles, chroniques, transitoires, épisodiques et liés au lieu de travail;

☑ Décrit ou renvoie à une procédure d'identification et de mise en place de mesures d'adaptation et de formation aux postes aménagés;

☑ Déclare que les procédures incluses ou mentionnées dans la convention collective sont sans préjudice des droits de grief et d'arbitrage des membres;

☑ Autorise l'autodéclaration des symptômes des maladies ou handicaps chroniques et épisodiques et n'exige pas de documents médicaux pour justifier chaque maladie ou symptôme;

☑ Décrit les modalités de transmission d'informations médicales à l'administration, en précisant qui paie pour la documentation, quand ces informations peuvent être requises, à qui elles doivent être soumises, qui examinera et interprétera les informations médicales, si l'administration des congés et des prestations peut être externalisée, comment les informations médicales peuvent être utilisées, et que le membre du personnel aura accès à tous les résultats, rapports ou dossiers médicaux que l'employeur peut avoir rassemblés;

☑ Précise que l'information médicale doit toujours être présumée provenir du professionnel de la santé du membre du personnel et ne doit pas être limitée aux médecins. Il convient de faire preuve de retenue à l'égard du prestataire de soins primaires du membre du personnel et de ne demander des informations médicales spécialisées qu'en cas de nécessité;

☑ Établit une approche minimalement intrusive de la demande d'informations afin de limiter la quantité d'informations que l'employeur peut demander et la fréquence à laquelle il peut le faire. Dans la mesure du possible, les congés et les mesures d'adaptation doivent être approuvés et mis en œuvre dans l'attente d'une justification médicale;

☑ Stipule que, dans la mesure du possible, le recours à des examens médicaux indépendants (EMI) doit être évité. Lorsqu'un examen médical indépendant est déjà prévu dans la convention collective, il convient de préciser que l'administration prend en charge l'EMI et toute la documentation nécessaire à la réalisation de l'examen et à la préparation du rapport. Les EMI doivent être décrits comme une mesure de dernier recours devant être effectuée par un tiers indépendant et jamais par un médecin choisi unilatéralement par l'administration. Le membre du personnel (et son association) doit participer à la sélection de l'EMI et une copie de l'ensemble du rapport doit lui être fournie (ou à son fournisseur de soins primaires) en même temps qu'à l'administration;

☑ Reconnaît que les membres du personnel qui ont été victimes de harcèlement ou de violence peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation.

15. Discrimination fondée sur l'âge

Ressources

- Énoncés de principes de l'ACPPU sur la discrimination fondée sur l'âge et sur la retraite

☑ Interdit la discrimination fondée sur l'âge;

☑ Étend l'admissibilité aux avantages sociaux après 65 ans, y compris les différents régimes ou formules d'indemnisation, lorsque la loi l'autorise;

☑ Veille à ce que les prestations de retraite et les avantages sociaux ne soient pas réduits après un certain âge, à moins que la loi ne l'exige.

16. Usage de substances et dépendances

Ressources

- Bulletins juridiques de l'ACPPU : Traitement des demandes de renseignements médicaux des membres, Protection des renseignements personnels sur la santé

☑ Reconnaît les droits des membres en matière de respect de la vie privée;

☑ Interdit à l'administration de recourir à des mesures intrusives telles que la surveillance, les fouilles et les tests de dépistage de drogues et d'alcool;

☑ Exige d'informer les représentants des associations lorsque des mesures doivent être prises;

☑ Exige que ces tests aient un lien rationnel avec les exigences du poste et le rendement au travail et interdit les tests aléatoires;

☑ Offre un accès à l'assistance et au counselling aux membres du personnel, ainsi que des prestations pour le counselling interne et externe.

17. Équité envers le personnel académique contractuel

Ressources

- Actualité juridique de l'ACPPU sur le personnel académique contractuel
- Clauses modèles de l'ACPPU sur la rémunération du personnel académique contractuel, la sécurité d'emploi, l'ancienneté et la conversion pour le personnel académique contractuel, et les droits à pension du personnel académique contractuel
- Actualité en négociation sur les postes axés principalement sur l'enseignement
- Énoncés de principes sur l'équité envers le personnel académique contractuel, le congé pour soins de compassion et la gouvernance

☑ Prévoit des congés payés;

☑ Prévoit des cotisations au régime de retraite ou l'équivalent;

☑ Fournit des avantages sociaux identiques ou équivalents et assure la transition entre les contrats;

☑ S'engage à convertir un contrat en contrat de longue durée ou menant à la permanence et à le régulariser;

☑ Donne accès aux fonds de développement professionnel et de déplacement pour les conférences;

☑ Garantit la liberté académique;

☑ Assure l'équivalence des conditions de travail (espace de bureau, accès à la bibliothèque);

☑ Inclut le personnel académique contractuel dans les processus collégiaux (assemblées départementales, conseil de la faculté, représentation dans les comités de recherche, etc.) avec un service rémunéré et reconnu;

☑ Assure le maintien de l'ancienneté en cas de congés pour soins, de maladie, d'amélioration des qualifications académiques, y compris en ce qui concerne l'expérience vécue dans les communautés autochtones;

☑ Prévoit des priorités en matière de réembauche.

18. Liberté académique

Ressources

- Énoncés de principes de l'ACPPU sur l'équité et sur la liberté académique
- Clauses modèles de l'ACPPU sur la liberté académique

☑ Inclut une définition rigoureuse de la liberté académique, selon laquelle il s'agit du droit, non restreint à une doctrine prescrite, à la liberté d'enseignement et de discussion, à la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, à la liberté de réaliser et d'exécuter des œuvres de création, à la liberté de servir l'établissement d'enseignement et la collectivité, à la liberté d'exprimer ses opinions au sujet de l'établissement d'enseignement, de son administration et du système au sein duquel une personne travaille, à la liberté de contribuer au changement social par la libre expression d'une opinion sur des questions d'intérêt public, à la liberté d'acquérir et de conserver des documents d'information dans tous les formats et d'en favoriser l'accès, et à la liberté de prendre part à des organismes professionnels, universitaires ou collégiaux représentatifs;

☑ Reconnaît que la liberté académique s'étend à l'ensemble du personnel académique, y compris les bibliothécaires, les archivistes et les directeurs responsables des questions académiques, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, permanents ou contractuels.

Remerciements

Adapté avec la permission de Susan Ursel et Cindy Wilkey (par le Comité de l'équité et le Comité de la négociation collective et de l'organisation de l'ACPPU, ainsi que par le Groupe de travail de l'ACPPU sur l'éducation postsecondaire des Autochtones).

Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université
2705, promenade Queensview Drive, Ottawa, (Ontario) K2B 8K2
Tel\Tél. 613•820•2270 Fax\Téléc. 613•820•7244 acppu@caut.ca
www.caut.ca

cope225sepb.ca