

---

## Fiche d'information : Recherche sur votre employeur en matière de services sociaux – le langage des conventions collectives

---

### **L.1543, Centre de soins de jour Transcona Jaycees inc., Exp. le 31 décembre 2014**

#### ARTICLE 34 - RÉUNIONS DU CONSEIL

34.01 L'employeur convient qu'un employé de l'unité de négociation sera autorisé à assister aux réunions du conseil d'administration, mais devra partir lorsque le conseil traitera de questions à huis clos, comme les questions personnelles ou des problèmes de discipline. Le membre du personnel n'aurait pas de droit de vote au conseil.

34.02 Le représentant des employés sera informé en cas de changement d'heure ou de lieu d'une réunion du conseil.

### **L.2193, Société d'aide à l'enfance, comté d'Oxford, Exp. Mai 2013**

#### ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION SYNDICALE AUX COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

7.01 L'employeur doit admettre la présence d'un employé de l'unité de négociation au comité des relations publiques et au comité des services. Cet employé doit être nommé par le syndicat.

7.02 Le syndicat sera autorisé à nommer un employé qui sera admis aux séances publiques du conseil d'administration en qualité d'observateur, mais ne sera pas autorisé à faire des exposés au conseil. L'employé nommé recevra les avis de convocation et les procès-verbaux des réunions publiques du conseil d'administration et les mêmes documents relatifs à l'ordre du jour des réunions publiques du conseil, selon les mêmes principes que les membres du conseil d'administration. Il est convenu que le syndicat ou l'employé nommé

par le syndicat n'est pas autorisé à recevoir des renseignements, les ordres du jour ni tout autre document que ce soit qui soit relatif aux « séances à huis clos » et aux séances privées du conseil d'administration.

### **L.2348, Community Education Development Association, Exp. le 31 décembre 2014**

#### ARTICLE 10 – RELATIONS DE NÉGOCIATION SYNDICALES-PATRONALES

10.06 INFORMATION TECHNIQUE Dans un délai de dix (10) jours suivant une demande du syndicat, l'employeur doit mettre à la disposition du syndicat toute information exigée par le syndicat, comme les budgets et les états financiers, les descriptions d'emploi, les affiches dans l'unité de négociation, la classification des emplois, les taux de salaire, une répartition des cotations numériques de l'évaluation des emplois, l'information financière et actuarielle relatives aux régimes de retraite et régimes sociaux et tous les autres renseignements et rapports techniques, les registres, les études, les enquêtes, les manuels ainsi que les directives ou documents requis aux fins des négociations collectives.

### **L.4523, South Essex Community Council Inc., Exp. Mars 2015**

2.11 L'employeur doit transmettre une copie de l'ordre du jour mensuel du conseil d'administration du SECC, à l'exclusion de tout ordre du jour de séances à huis clos, au président du syndicat au moins trois (3) jours avant une telle réunion mensuelle du conseil et doit afficher la copie approuvée du procès-verbal du conseil du SECC de chaque réunion, à

l'exclusion de toute portion à huis clos, sur le réseau de l'agence. Il est convenu que, de temps en temps, le président du syndicat ou la personne désignée peut présenter une demande au conseil pour faire un exposé concernant un point de l'ordre du jour. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.

**L.1521, Community Living Association (comté de Lanark), Exp. Mai 2014**

10.02 COPIES DES RÉOLUTIONS Des copies de toutes les motions, des résolutions et des règlements administratifs ou des règles, et des règlements adoptés par le conseil d'administration de l'Association, à l'exception des réunions directives, doivent être transmises au syndicat. Selon les règlements de l'employeur, une réunion directive signifie une séance à huis clos.

**L.3942, La corporation de Salus d'Ottawa, Exp. Mars 2014**

ARTICLE 10 – RÉOLUTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

10.01 Les membres de l'unité de négociation sont en mesure d'assister aux réunions du conseil d'administration. Une copie de l'ordre du jour et des procès-verbaux doit être fournie à toutes les personnes présentes. Après l'approbation du procès-verbal par le conseil, le procès-verbal doit être accessible à tout le personnel, sur le système des politiques et de la gestion de l'information de Salus.

**L. 2348, Osborne House Inc., Exp. Mars 2015**

ARTICLE 28 - ACCÈS DU PERSONNEL AU CONSEIL

28.01 COPIES DES RÉSOULTIONS Des copies de tous les procès-verbaux, motions, résolutions, règlements administratifs, règles et

règlements du Conseil doivent être transmises au syndicat.

28.02 Un membre du personnel choisi par le personnel est habilité à siéger au conseil. Le représentant du personnel aura plein droit de parole et de vote sur toutes les questions, sauf (a) sur les questions concernant l'administration de la convention collective; et (b) sur les questions touchant les aspects personnels concernant les employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation. Lorsque les discussions du conseil concernent des questions comme celles mentionnées en (a) ou (b), le représentant du personnel devra déclarer un conflit d'intérêts et s'absenter de la discussion et du vote.

**L.2462, Community Living Espanola, Exp. Mars 2014**

L'employeur doit fournir au Comité [Consultation/redéploiement] tous les renseignements pertinents en matière de dotation, d'organisation du travail et de finance.