

Plan de responsabilité

Créé par la présidence 2023-2024

Approuvé par le conseil législatif le 18/04/2024

Ratifié par le conseil d'administration le 02-05-2024

Expire le 01-05-2029

Motion liée



**AÉUM
SSMU**

Table des matières

TABLE OF CONTENTS	1
1. Introduction	2
1.1. Preamble	2
1.2. Research	2
1.2.1. Accountability as an NFPO	2
1.2.1.1. Upward Accountability	3
1.2.1.2. Downward Accountability	3
1.2.1.3. Horizontal Accountability	4
1.2.1.4. Internal Accountability	4
1.2.2. Accountability as a Student Union	4
1.2.3. The Importance of “Normalization” in Accountability	5
2. Public Accountability Plan	6
2.1. Strengthening of Media Relations	6
2.2. Accountability to General Assemblies	7
2.3. Communication Accessibility	7
2.4. Open Reception to Feedback	8
3. Governance Accountability Plan	9
3.1. Limits on Confidentiality	9
3.2. Clarity on Rules & Privileges	9
3.3. Regular Faculty Consultations	10
4. Financial Accountability Plan	10
4.1. Financial Information	10
4.2. Funding	11
4.3. Financial Reporting	11
5. Accountability Committee	11
6. Responsible Person(s) for Accountability	12
6.1. Accountability Commissioner	12

1. Introduction

1.1. Préambule

L'Association étudiante de l'Université McGill (ci-après l'AÉUM) reconnaît la nécessité d'accroître la transparence et la responsabilité dans sa gouvernance et ses opérations. Bien que certains mécanismes de responsabilité existent, les dernières années ont montré un besoin urgent de revoir et de réaffirmer les procédures de responsabilité à l'AÉUM. Ce plan vise à clarifier et à développer les procédures existantes afin d'encourager plus de transparence, d'équité et de responsabilité pour tous les membres acteurs de l'AÉUM et d'encourager la création d'une culture de responsabilité, conduisant à une meilleure AÉUM pour tous les membres.

1.2. Recherche

Par responsabilité, on entend l'obligation d'expliquer et d'accepter la responsabilité d'un mandat donné en fonction d'attentes convenues au préalable.¹ La responsabilité est utilisée dans une variété de secteurs, car elle est un élément crucial pour assurer l'efficacité et la fonctionnalité d'une organisation. Spécifique à l'AÉUM, il existe de nombreuses façons dont la responsabilité peut être appliquée en fonction du sujet nécessitant une responsabilité et des responsabilités associées de la personne qui est tenue responsable.

Toutes les personnes agissant au nom de l'AÉUM sont responsables devant leurs membres, ce qui sera appliqué par leurs supervisions ou par un organe directeur. Les membres du personnel de l'AÉUM, les membres de la haute direction, les personnes contractuelles régulières à temps plein, régulières à temps partiel et à forfait à temps partiel sont censés remplir leurs mandats, et cela est géré par le service des ressources humaines (RH). En outre, les membres acteurs de l'AÉUM qui occupent un poste dans un organe directeur/rôle consultatif, y compris les conseils, les administrations et les membres du comité, sont responsables devant leur organe directeur respectif et les organes directeurs qui le remplacent.

L'AÉUM est une organisation à but non lucratif (OBNL), partageant la classification avec d'autres syndicats étudiants. Une grande partie de la recherche menée porte spécifiquement sur l'AÉUM en

¹ <https://sectorsource.ca/resource/file/building-strength-improving-governance-and-accountability-canadas-voluntary-sector>

tant que **syndicat étudiant ou OBNL**, puis les éléments exploitables combinent ces rôles partagés pour refléter la positionnalité unique de l'AÉUM.

1.2.1. Responsabilité en tant qu'OBNL

Bien que l'AÉUM soit reconnue comme une organisation à but non lucratif, peu de ressources académiques ou professionnelles font la distinction entre les organisations à but non lucratif, à but non lucratif et non gouvernementales. La littérature utilisée dans ce plan utilise le terme ONG, mais les principes de la recherche universitaire sont transférables aux structures de l'AÉUM, à condition que la distinction entre ONG et OBNL soit claire et compréhensible. Les organisations non gouvernementales sont un terme plus large utilisé pour définir les groupes qui opèrent en dehors de la surveillance du gouvernement pour fournir des services à d'autres.² Les organismes à but non lucratif (OSBL) sont une catégorie juridique pour les sociétés et sont définis comme les sociétés qui ne génèrent pas de capital (profit) dans leurs opérations et activités, y compris l'Association étudiante de l'Université McGill.³

Selon le Global Development Research Centre (GDRC), il existe plusieurs principes de responsabilité : (1) une spécification claire des responsabilités et de l'autorité, (2) la fourniture d'orientations et d'un soutien à la partie responsable, (3) un suivi et une évaluation réguliers des besoins et des responsabilités, (4) une action opportune et appropriée pour résoudre les problèmes⁴. La responsabilité peut être appliquée dans plusieurs directions, chacune utilisant un mécanisme différent et encourageant la responsabilité par le biais de différentes parties destinataires.

1.2.1.1. Responsabilité vers le haut

La responsabilité vers le haut s'applique à ceux qui ont autorité sur l'organisation, y compris les agences gouvernementales, les autorités institutionnelles, les entités donatrices et les politiques externes. Il convient de reconnaître qu'en tant que syndicat étudiant, l'AÉUM entretient une relation unique avec McGill en tant qu'autorité institutionnelle, où il s'agit simultanément d'une relation réciproque (comme indiqué dans le protocole d'entente) et d'une relation de pouvoir délicate (comme c'est la nature d'un syndicat étudiant pour une université). En raison de cette positionnalité unique, McGill pourrait être classée comme une responsabilité simultanée vers le haut et horizontale.

² <https://canadacommons.ca/topics/non-governmental-organizations/>

³ <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/c-7.75/>

⁴ <https://www.gdrc.org/ngo/accountability/accountability.html>

La responsabilité vers le haut est gérée par le biais de **rapports** et d'**évaluations**. Les rapports, y compris les déclarations de divulgation, fournissent aux organismes de surveillance et aux entités donatrices un résumé des activités de l'ONG/OBNL. Les évaluations sont un examen administré par les organismes de surveillance où les activités de l'organisation sont comparées à une norme et fournissent une réponse quantifiable qui démontre leur réalisation ou leur échec par rapport à la norme. Dans les deux cas, l'organisation est mandatée ou participe volontairement pour démontrer sa conformité avec les règlements, les politiques et les lois qui régissent sa conduite.

1.2.1.2. Responsabilité vers le bas

La responsabilité vers le bas s'applique à ceux à l'égard desquels l'organisation a une responsabilité, y compris les bénéficiaires (comme les personnes accédant aux services de l'AÉUM) et les publics cibles. Le principal mécanisme de responsabilité vers le bas est **la participation**. La participation garantit la responsabilité en permettant à ceux qui ont un intérêt personnel de donner leur point de vue sur les actions et les impacts de l'organisation dans son travail. La participation peut se faire par le bénévolat, l'emploi et les consultations. Pour mettre en œuvre la responsabilité vers le bas, les ONG/OBNL doivent consciemment créer des opportunités pour que les bénéficiaires participent et sollicitent régulièrement des commentaires.

1.2.1.3. Responsabilité horizontale

La responsabilité horizontale s'applique aux groupes ayant des liens avec l'organisation, où aucune des parties n'a d'autorité sur l'autre, y compris les partenariats et les pairs (comme le protocole d'accord avec l'Université McGill ou les relations avec d'autres syndicats étudiants). Le principal mécanisme de responsabilité horizontale est **l'autorégulation du secteur**, où ces groupes travaillent ensemble pour maintenir la responsabilité dans leur organisation et fournir des commentaires sur les processus internes et externes. Cette relation de collaboration se fait généralement par le biais de rôles spécifiques et d'individus chargés de maintenir et d'utiliser les relations préexistantes pour améliorer les rendements. Cette forme de responsabilité est également fortement motivée par le désir collectif pour le secteur de rester efficace, productif et d'avoir une réputation positive.

1.2.1.4. Responsabilité interne

La responsabilité interne s'applique aux personnes et aux groupes internes à l'organisation, y compris les membres du personnel et les organes de gouvernance internes. La responsabilité interne ne peut pas être facilement appliquée par des mécanismes physiques, mais est plutôt créée en encourageant et en normalisant une culture de **responsabilité personnelle, de non-jugement, de travail d'équipe et en demandant de l'aide au besoin**. La responsabilité personnelle est la façon dont une personne s'assure qu'elle est adéquatement équipée pour assumer ses responsabilités. Cela peut être concrétisé par l'embauche de personnes qui s'identifient fortement au mandat du poste et à l'énoncé de mission du groupe, par une formation explicite sur la désescalade et la responsabilité des supervisions et par des commentaires anonymisés.

1.2.2. Responsabilité en tant qu'association étudiante

L'Initiative de démocratisation des associations étudiantes de McGill (MSUDI) aborde désormais plusieurs idées clés qui recoupent la mission de ce plan de responsabilisation. Le MSUDI décrit l'AÉUM comme très bureaucratique, soulignant que le fossé important entre les représentations et le corps étudiant crée un gouvernement inefficace et souvent divisé qui ne peut pas discerner de manière appropriée, et donc ne peut pas représenter, les besoins des membres du corps étudiant. Le MSUDI suggère de **mettre l'accent sur les petites collaborations entre le corps professoral et les syndicats**, la **dissociation des opérations quotidiennes de l'autorité** et, de manière générale, d'**encourager la participation des membres**, afin de créer une « démocratie directe » qui contournera les problèmes d'un plus grand syndicat étudiant comme l'AÉUM. La participation des membres peut être encouragée en informant régulièrement le corps étudiant des actions du syndicat étudiant, en consultant un large éventail d'acteurs pour prendre des décisions plus éclairées, en mettant l'accent sur la participation des membres du corps étudiant aux assemblées générales et aux réunions publiques, en donnant la priorité à l'accessibilité à tous égards et en restant réceptif aux commentaires et aux commentaires des membres du corps étudiant.⁵

La recherche sur d'autres syndicats étudiants a démontré que les méthodes les plus courantes pour assurer la responsabilité sont les **formulaires de plainte, les politiques de procédure claires et les comités/personnes désignés**. Les formulaires de plainte étaient clairement affichés sous la page principale ou le sous-titre « contact » du site web officiel du syndicat étudiant et permettaient de

⁵<https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2023/06/McGill-Student-Union-Democratization-Initiative-Policy-2021-11-15-to-2026-05-01-1.pdf?x77765>

soumettre des documents justificatifs et des suggestions pour d'éventuelles solutions. La responsabilité et les procédures disciplinaires claires étaient généralement décrites dans les politiques pertinentes ou équivalentes, mais étaient également expliquées en termes simples sur la page de leur site web consacrée à la gestion des plaintes (pour accroître l'accessibilité des informations). Enfin, chaque membre du corps étudiant a désigné un organisme, un comité ou une personne précise dont la responsabilité était d'assurer l'équité procédurale dans la gestion des plaintes ou de maintenir la responsabilité de toutes les personnes dans le cadre des syndicats étudiants. Dans la plupart des syndicats étudiants étudiés, les préoccupations ou les plaintes liées à l'équité et à la violence sexuelle étaient gérées par un système distinct de signalement et des procédures différentes.

1.2.3. Importance de la « normalisation » dans la responsabilité

Des normes socialement ancrées assimilent la responsabilité à l'obligation de rendre des comptes, ce qui conduit à la conviction que l'acte d'introduire un mécanisme ou une action vers la responsabilité assure son succès. Cependant, la responsabilité réelle nécessite un suivi cohérent des éléments exploitables et une intervention continue, sinon elle ne sera jamais priorisée par les parties responsables.

Les changements conceptuels dans le système se forment à partir de la relation cyclique entre les membres acteurs individuels et les systèmes qui les guident et les motivent, où chacun influence l'autre vers l'efficacité et l'équilibre (pas trop de travail à surcharger, mais pas si peu pour ne jamais atteindre les objectifs). De plus, bien que la responsabilité puisse être attribuée aux individus, la responsabilité nécessite une motivation intrinsèque volontaire, qui ne peut être obtenue que dans un milieu de travail sain et collaboratif. L'objectif de ce plan n'est pas de créer de nouvelles responsabilités inaccessibles, mais plutôt d'introduire et d'encourager continuellement des comportements positifs qui formeront une culture de travail plus propice à la responsabilisation. Cette introduction, associée à des structures adéquates pour soutenir les acteurs de l'AÉUM lorsqu'ils s'engagent dans ces activités, est appelée « normalisation ».

Pour compléter ce changement, les valeurs sociales liées à la « politesse/manières » doivent être désappries ou modifiées et l'AÉUM est consciente de l'inconfort et des préoccupations qui accompagnent le désapprentissage des valeurs sociales. L'AÉUM doit tenir compte de la façon dont les gens réagiront et comprendront les actions de l'AÉUM en matière de responsabilité du point de vue de ces valeurs sociales, puis faire le travail difficile de démanteler la « culture de travail » actuelle pour en trouver une qui réponde mieux aux exigences de responsabilité. C'est pourquoi, en se référant à l'introduction et à la poursuite de nouvelles stratégies de responsabilisation, l'AÉUM utilisera un

processus de « normalisation » pour alléger le fardeau individuel des membres acteurs de l'AÉUM dans la mesure du possible et donner une nouvelle vie au système qui les guide dans leur travail.

Voici les suggestions les plus courantes pour créer une responsabilité positive et holistique dans les milieux professionnels : ^{6 7}

1. Déterminer et communiquer des objectifs clairs sur l'exécution et les résultats attendus des éléments exploitables.
2. Éviter les objectifs qui contiennent des concepts généraux ou négliger les objectifs concrets réalisables.
3. Relier les objectifs directement aux valeurs ou aux mandats de l'organisation pour inspirer et motiver les individus à atteindre leurs objectifs.
4. S'assurer que les objectifs sont divisés en sections égales et gérables, et sont dispersés dans toute une organisation — ne pas s'appuyer uniquement sur une seule personne ou un seul mandat.
5. Demander et fournir des mises à jour régulières sur la progression vers les objectifs, y compris les problèmes réalisés ou potentiels.
6. Encourager la transparence et la collaboration dans la réalisation des objectifs, en fournissant régulièrement des commentaires satisfaits et en vérifiant les besoins de soutien des autres.
7. Reconnaître et célébrer les progrès vers les objectifs, en particulier dans les circonstances où les individus ont déjà communiqué des difficultés dans leurs réalisations. Équilibrer les commentaires critiques avec la reconnaissance des efforts et la compréhension des circonstances qui ont pu entraîner des difficultés.
8. Encourager les personnes qui occupent des postes de direction à donner l'exemple et à faire preuve d'initiative et d'intérêt clairs pour des objectifs communs. Reconnaître les défauts ou les difficultés au fur et à mesure qu'ils surviennent et éviter de blâmer les individus.
9. Habituer les individus à la responsabilité en mettant en œuvre des mesures plus petites vers la responsabilité avant de mettre en œuvre des mesures plus importantes.

⁶ <https://www.gallup.com/workplace/257945/ways-create-company-culture-accountability.aspx>

⁷ <https://www.upwork.com/resources/what-is-accountability-in-a-workplace>

2. Plan de responsabilité publique

2.1. Renforcement des relations avec les médias

L'AÉUM normalisera l'organisation d'une réunion de presse semestrielle et elle sera intégrée dans les responsabilités de la présidence de l'AÉUM. En plus de la présidence, la vice-présidence (affaires externes) et la direction des communications ou la direction générale assisteront à ces réunions pour recevoir des commentaires et forger des relations plus étroites avec les entités de presse. La présidence consultera également Dais avant les réunions pour réfléchir aux idées et aux questions qui seront présentées lors de la réunion. Cette réunion de presse semestrielle devrait également servir soit de rappel de la prochaine assemblée générale (pour encourager la participation des membres du corps étudiant), soit de résumé de l'assemblée générale (pour informer les membres du corps étudiant de ses actions et de ses conclusions) afin de faciliter la participation des membres de la presse à la gouvernance.

La réunion de presse semestrielle sera le moyen de communication régulier de l'AÉUM avec les entités de presse. Il s'agit d'un dialogue ouvert entre toutes les parties où les représentations de la presse peuvent exprimer des griefs ou des préoccupations liés à la diffusion ou à l'accessibilité des informations, ainsi que transmettre les préoccupations du public aux représentations de l'AÉUM. Ces dernières fourniront également un espace adéquat pour des commentaires ou des suggestions constructifs sur la façon d'améliorer davantage les relations avec la presse et, à travers cela, de réparer la déconnexion perçue entre les membres du corps étudiant et leur organe directeur. Enfin, cette réunion devrait, au besoin, impliquer la discussion de sujets pertinents et de la meilleure façon pour l'AÉUM d'aborder ces questions en tant que défenseur des médias gérés par les membres du corps étudiant.

Les personnes des organisations de presse locales et gérées par des membres du corps étudiant seront invitées et encouragées à participer. Elles seront autorisées à soumettre des questions à l'avance et à les poser pendant la réunion, et ces questions recevront une réponse au mieux de la capacité de l'AÉUM. L'AÉUM préparera également un document, avant le lancement de ce projet, qui énoncera des règles de procédure claires sur la conduite de ces réunions afin de s'assurer que toutes les parties sont traitées avec respect et dignité, et que le plus d'informations possible sont fournies de la manière la plus efficace possible.

2.2. Responsabilité devant les assemblées générales

Une mise à jour générale sur les éléments des politiques et des plans pouvant donner lieu à une action est donnée deux fois par an, lors de la réunion de l'assemblée générale de chaque semestre, par la commission à la responsabilité ou la présidence jusqu'à ce que ce poste soit pourvu. Cette mise à jour générale comprendra les progrès de l'AÉUM vers les objectifs décrits dans les politiques et les plans, l'achèvement des éléments actionnables du conseil législatif et de l'assemblée générale tels que définis dans les politiques et les plans de l'AÉUM, toute reconnaissance nécessaire pour les éléments nécessitant une attention, et des mesures concrètes pour une amélioration continue.

2.3. Accessibilité de la communication

Une communication claire et régulière, en anglais et en français, sera la pierre angulaire de l'AÉUM à l'avenir. L'AÉUM accordera la priorité au maintien et à l'expansion des ressources linguistiques afin d'éviter les retards dans la publication ou l'accessibilité des documents de l'Association. Si et quand cela est possible, les membres acteurs de l'AÉUM devraient être encouragés à utiliser leurs compétences en français pour alléger la pression sur les traducteurs officiels. La présidence doit rencontrer régulièrement, au moins une fois par an, les groupes francophones et les membres du personnel de l'AÉUM chargés de la traduction pour se consulter sur la meilleure façon d'encourager et de faire respecter la langue française lors des réunions de l'organe directeur. Cet encouragement et cette application de la langue française peuvent se faire avant les réunions par le biais d'un rappel des normes, pendant la réunion elle-même lorsque cela est jugé nécessaire, et par la suite pour encourager davantage l'usage du français à l'avenir.

En outre, l'AÉUM prendra les mesures nécessaires pour normaliser l'accessibilité accrue dans les communications sur la base des principes de la conception universelle.⁸ Cette mise en œuvre sera gérée par la coordination de l'accessibilité, qui travaillera en étroite collaboration avec la Dais pour accroître l'accessibilité spécifiquement pour les questions de gouvernance à l'AÉUM.

Les suggestions suivantes doivent être mises en œuvre avant l'expiration de ce plan pour accroître l'accessibilité des communications :

- Encourager, puis normaliser le bilinguisme lors des comités, des instances dirigeantes, des consultations et des réunions individuelles.

⁸ <https://universaldesign.ie/communications-digital/customer-communications-toolkit-a-universal-design-approach>

- Encourager, puis normaliser les auteurs de motion en fournissant une traduction préliminaire de leur motion lorsqu'ils la soumettent au conseil législatif ou au conseil d'administration.
- Activer la fonction de sous-titrage automatique dans toutes les réunions virtuelles, dans la langue de préférence des personnes qui participent, à moins que ces dernières ne préfèrent s'en passer.
- Normaliser l'utilisation des outils de description d'images dans les communications de l'AÉUM, y compris les publications sur les réseaux sociaux.
- Normaliser l'utilisation d'un format de navigation pour les serveurs de liste qui utilise des en-têtes et comprend une table des matières avec des liens vers chaque section du serveur de liste.
- Réduire la quantité de langage inaccessible utilisé dans les communications de l'AÉUM (verbales et écrites) et clarifier tous les acronymes et les références à des documents externes pour abaisser le seuil d'expertise requis pour la participation.

2.4. Ouvrir la réception aux commentaires

L'AÉUM doit mettre en œuvre une enquête de rétroaction, qui sera gérée par le nouveau poste de commission à la responsabilité, qui sera annoncée aux membres du corps étudiant à la fin de chaque année universitaire pour recevoir des commentaires et éclairer un plan pour l'année à venir sur la façon de répondre aux préoccupations des membres du corps étudiant ou d'améliorer les opérations de l'AÉUM. La vice-présidence (vie étudiante), la vice-présidence (affaires externes), la vice-présidence (affaires internes) et la vice-présidence (affaires universitaires) utiliseront leurs plateformes et leurs liens pour encourager la participation des membres du corps étudiant au sondage. Les nouveaux membres de la direction recevront un résumé des commentaires et des suggestions/orientations précises liées à leur mandat.

En outre, des départements ou des domaines spécifiques de l'AÉUM seront encouragés à mettre en œuvre des enquêtes de rétroaction toutes les quelques années afin que les membres du corps étudiant puissent répondre aux préoccupations liées à ces domaines précis de l'AÉUM. La commission à la responsabilité soutiendra et dirigera, si nécessaire, la distribution des sondages et la mise en œuvre des commentaires. La vice-présidence (vie étudiante) recevra des commentaires réguliers par le biais de sondages sur l'efficacité et l'utilité des services à l'AÉUM. La vice-présidence (affaires internes) recevra des commentaires réguliers par le biais de sondages sur la satisfaction des membres acteurs de l'AÉUM à l'égard de leurs rôles et de l'AÉUM en tant qu'autorité. La vice-présidence (affaires externes) recevra des commentaires réguliers par le biais de sondages sur les points de vue externes sur le plaidoyer et les relations de l'AÉUM, permettant aux membres du corps étudiant d'exprimer

leurs désirs et leurs objectifs en matière de gouvernance étudiante. La présidence recevra des commentaires réguliers par le biais de sondages auprès des personnes qui participent aux réunions de gouvernance afin d'assurer la satisfaction et l'efficacité du service de la gouvernance. La rétroaction sera normalisée comme quelque chose à encourager et à prendre au sérieux, dans le but exprès de favoriser une relation plus réceptive et réciproque.

3. Plan de responsabilité en matière de gouvernance

3.1. Limites de confidentialité

La Dais sera responsable de l'application de limites claires sur les séances confidentielles pour s'assurer qu'il n'y a pas d'abus ou de mauvaise utilisation de la procédure, et sera chargée d'autoriser les séances confidentielles si elle reçoit une justification claire qui démontre la nécessité urgente d'une séance confidentielle. Les séances confidentielles ne peuvent être utilisées que lorsque le sujet de discussion concerne des informations d'une confidentialité critique, telles que des sujets liés aux ressources humaines, des informations juridiques ou financières privées.

3.2. Clarté sur les règles et les privilèges

Le comité de direction doit travailler avec les membres du département de la gouvernance pour produire un document qui décrit et définit clairement les règles et les privilèges qui régissent les membres sans droit de vote participant aux réunions du conseil législatif, du conseil d'administration ou de leurs comités. Une fois rédigé, ce document sera régulièrement mis à jour et facilement disponible pour les membres de l'AÉUM sur le site web de l'AÉUM sous l'onglet « Gouvernance de l'AÉUM ». La présidence ou la vice-présidence restera facilement disponible par courriel avant et pendant les réunions pour répondre aux questions relatives aux droits et privilèges des membres sans droit de vote.

Le comité de réforme de la gouvernance doit, avant l'expiration de ce plan, entreprendre une révision complète des règlements internes des élections et des référendums. Il incombera aux présidences du comité de réforme de la gouvernance de mener à bien ces examens en temps opportun. Cette révision

complète sera axée sur la mise en œuvre de directives claires et strictes pour la campagne visant à accroître la responsabilité et l'efficacité des campagnes. Le comité de réforme de la gouvernance doit tenir compte des suggestions suivantes :

- Toutes les personnes qui font campagne seront tenues de soumettre une plateforme officielle qui décrit les principes de leur campagne et la ou les actions auxquelles elles s'engageront si elles sont élues.
- La période de mise en candidature sera prolongée jusqu'à ce qu'il y ait au moins deux candidatures en lice pour chaque poste.
- Réintroduction d'ardoises avec des plateformes et des mandats clairs.
- Limitations du nombre de questions référendaires et directives claires pour la hiérarchisation des questions en fonction du contenu.

3.3. Consultations régulières des facultés

La présidence de l'AÉUM et la vice-présidence (affaires internes) entretiennent une relation ouverte et collaborative avec les présidences étudiantes des associations de faculté afin d'accroître la responsabilité des représentations du conseil législatif de facultés. Cette relation ouverte et collaborative sera réciproque, où l'une des parties pourra discuter des commentaires avec l'autre afin d'encourager la transparence sur les performances et les résultats des représentations de chaque association respective. La vice-présidence (affaires internes) en particulier facilitera une relation à travers ;

- Réunions « d'enregistrement » semestrielles pour discuter des préoccupations pertinentes, résumer les activités du semestre précédent et recevoir/fournir des commentaires sur les idées pour le semestre à venir.
- Correspondance régulière par courriel pour discuter des problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent et recevoir des commentaires.
- Consultations pour des plans et des politiques plus vastes qui auront un impact sur les associations étudiantes des facultés ou leurs membres.

4. Plan de responsabilité financière

4.1 Information financière

La vice-présidence (finance) publiera les investissements actuels de l'AÉUM sur la page web de l'AÉUM d'ici le 1^{er} décembre de chaque année. Il s'agit de s'assurer que l'AÉUM est transparente sur ses avoirs et qu'elle se conforme aux politiques et plans existants de l'AÉUM. Les membres peuvent demander des informations financières supplémentaires à la vice-présidence (finances) qui doit répondre à la demande dans les dix (10) jours ouvrables, à l'exclusion de toute fermeture de l'AÉUM. Le comité exécutif déterminera si les informations demandées peuvent être fournies et dans quelle mesure, mais une justification adéquate doit être fournie à la personne qui fait la demande. Les salaires des membres du personnel à temps plein et les taux horaires des membres du personnel occasionnels ne seront pas fournis, bien que les salaires des cadres supérieurs doivent être fournis sur demande.

4.2. Financement

La vice-présidence (finances) et la commission au financement fourniront le montant estimatif du financement disponible dans chaque fonds d'ici le 15 octobre de chaque année en fonction des fonds reçus au semestre d'automne. Ces informations doivent être mises à jour dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le premier jour de chaque mois, ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'épuisement d'un fonds. Il s'agit de s'assurer que l'AÉUM est transparente sur le montant de financement disponible.

4.3. Rapports financiers

Deux fois par an, une fois pendant ou avant le semestre d'automne et une fois pendant le semestre d'hiver, la vice-présidence (finances) rendra compte de la situation financière de l'AÉUM. Ce rapport doit inclure le budget actuel, les révisions budgétaires éventuelles et les objectifs des finances de l'AÉUM pour le reste de l'année. Le rapport doit être présenté au conseil législatif ou à l'assemblée générale.

5. Comité de responsabilité

Le comité de responsabilité gère toutes les plaintes relatives au non-respect du mandat, à la non-participation aux réunions obligatoires, à l'incapacité d'accomplir des tâches importantes en temps opportun ou à l'incapacité d'agir en tant que représentation suffisante. Ils accepteront les plaintes de tous les membres de l'AÉUM, qui doivent être disposés à agir en tant que personne plaignante et à fournir des preuves à l'appui de leur réclamation. Le comité de responsabilité sera ensuite chargé d'examiner les preuves et de déterminer la ligne de conduite appropriée, qui peut inclure des mesures disciplinaires officielles ou des mesures de rechange visant à améliorer la situation. Même en l'absence de plaintes actives, le comité de responsabilité se réunira toujours pour discuter des stratégies à mettre en œuvre pour encourager davantage la responsabilité, la transparence et la participation des membres du corps étudiant à l'AÉUM.

Le comité de responsabilité doit présenter un rapport au conseil législatif et au conseil d'administration à la fin de chaque semestre qui résume le nombre de plaintes reçues et la manière dont elles ont été traitées en ce qui concerne les questions relatives aux membres acteurs de l'AÉUM en tant que représentations élues/représentations s'ils sont déjà accessibles au public, mais ne comprendra pas d'informations susceptibles d'enfreindre les informations sur l'emploi des RH.

La composition du comité de responsabilité doit être ajustée pour refléter les nombreuses applications de la responsabilité dans le cadre de l'AÉUM. Toutes les personnes sélectionnées pour un rôle au sein du comité de responsabilité doivent démontrer qu'il n'y a pas de conflits d'intérêts et être exemptes de préoccupations liées à des préjugés ou à une réticence à participer. La nouvelle composition proposée pour le comité devrait être la suivante :

- La commission à la responsabilité (présidence du comité, sans droit de vote) ;
- Un (1) membre de Dais (sans droit de vote) ;
- Gestion de la gouvernance de l'AÉUM (sans droit de vote, facultatif) ;
- Un (1) membre du service des ressources humaines (sans droit de vote, facultatif) ;
- Un (1) membre général ayant de l'expérience au sein d'un organe directeur de l'AÉUM ;
- Deux (2) membres dirigeants, qui ne peuvent pas être des directions ;
- Deux (2) membres généraux, qui ne peuvent pas être des conseils ou des directions.

Les membres jugés « facultatifs » parmi les membres du comité de responsabilité font référence aux personnes qui resteront disponibles pour consultation et seront mandatées pour y assister si leur présence est demandée par la commission à la responsabilité.

Les membres en général doivent être recrutés par la gestion de la gouvernance en utilisant tous les canaux de communication à leur disposition, y compris les médias sociaux de l'AÉUM, les bulletins d'information, la bannière sur le site web de l'AÉUM et les sites web d'offres d'emploi. En annonçant ce poste, la gestion de la gouvernance mettra l'accent sur les avantages de la participation des membres du corps étudiant aux comités et travaillera avec d'autres membres acteurs de l'AÉUM pour élaborer des stratégies d'incitation à la participation des membres du corps étudiant à la gouvernance étudiante.

Le comité de responsabilité encouragera, par sa conduite, une culture de collaboration et d'implication, où les non-membres sont consultés régulièrement pour obtenir une compréhension complète des divers éléments de l'AÉUM et pour toute préoccupation en matière de responsabilité. Les parties qui doivent être consultées ou incluses dans toute discussion sur la création ou l'application de mécanismes de responsabilisation sont :

- Une représentation du service des ressources humaines (si le sujet concerne un membre du personnel de l'AÉUM).
- Une représentation du service de la gouvernance (si le sujet concerne un membre élu de l'AÉUM).
- Une personne qui n'est ni élue ni membre du personnel de l'AÉUM (pour assurer l'équité procédurale et la participation externe).

6. Personne(s) chargées de la responsabilité

6.1. Commission à la responsabilité

L'AÉUM embauchera une personne sous le titre de « commission à la responsabilité » qui sera responsable de la présidence du comité de responsabilité, du maintien de la responsabilité des membres acteurs de l'AÉUM et de l'exécution des éléments exploitables des politiques et des plans. Le financement de ce rôle n'entraînera pas de frais et sera plutôt prélevé sur les fonds existants de l'AÉUM.

Cette « commission à la responsabilité » sera un membre du personnel régulier de l'Association, mais les opérations de responsabilité seront séparées des départements réguliers de l'AÉUM. À l'instar d'Élections AÉUM, la commission à la responsabilité doit travailler de manière indépendante, mais en collaboration avec les membres dirigeants de l'AÉUM, les organes directeurs ou les membres du

personnel individuels pour exécuter leur mandat. Elles relèveront directement de la gestion de la gouvernance, qui assurera également une responsabilisation suffisante et une formation sur les questions de gouvernance et les mandats exécutifs pour les préparer adéquatement à leur rôle. La commission à la responsabilité recevra également une formation du service des ressources humaines sur des sujets tels que la gestion des membres du personnel et l'équité.

Lors de la création du mandat pour ce poste, il sera tenu compte des éléments suivants :

- L'objectif plus large de l'AÉUM est de créer une culture de responsabilité.
- Des lignes directrices procédurales claires sur la façon dont la commission à la responsabilité évaluera la responsabilité et gérera les échecs pour répondre aux attentes afin de s'assurer que la personne embauchée dans le rôle est bien équipée pour remplir le mandat.
- Limitations claires de l'autorité pour garantir l'absence d'abus de pouvoir.

Bien que la commission à la responsabilité soit un membre du personnel du service des ressources humaines, sa formation recoupera fortement la formation d'autres membres du personnel de la gouvernance afin d'encourager une nature collaborative avec le service de la gouvernance et de promouvoir une compréhension approfondie des questions de gouvernance. En plus de la formation régulière, elles doivent, au début de chaque année universitaire, consulter tous les membres dirigeants et acquérir une compréhension de base de leur rôle et de leurs responsabilités ainsi que des préférences personnelles en matière de leadership pour guider leur approche de la responsabilité pour l'année à venir. Elles seront embauchées dans les mêmes délais que les membres du personnel réguliers et seront tenues de respecter les mêmes normes tout au long du processus d'embauche.