

Politique d'allocation et de remboursement des dépenses

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
<p>Article 1.1.</p> <p>La banque d'heures ne peut contenir plus de la moitié du plafond mensuel d'heures pour chaque poste.</p>	<p>La banque d'heure ne peut contenir plus de 60 heures par année.</p> <p>Ces heures sont remboursables sous forme monétaire si l'administrateur quitte sans avoir épuisé ses heures en banque ou si les heures ne sont pas utilisées en cours d'année.</p>	<p>Avec les changements apportés au nombre d'heures par poste d'administrateur au mois de juin 2015, la banque d'heure tel que définit devenait irréaliste notamment pour les postes dont le nombre d'heure a été davantage réduit, ce qui cause un préjudice pour ceux devant octroyer davantage d'heures pour une période donnée. Avec 60 heures maximal par année, c'est davantage équitable.</p>
<p>4.1 Allocation (comité ad hoc)</p> <p>L'allocation imposable prévue pour la participation aux rencontres des comités ad hoc de l'AÉTÉLUQ est basée sur un taux horaire de 15\$.</p>	<p>L'allocation imposable prévue pour la participation aux rencontres des comités ad hoc de l'AÉTÉLUQ est basée sur un taux horaire de 17\$.</p> <p>L'allocation sera indexée annuellement suivant l'augmentation de l'IPC.</p> <p>Cette indexation se fait le 1^{er} janvier de chaque année et sera arrondie à la dizaine de sous (¢).</p>	<p>Le montant du taux horaire pour les comités ad hoc n'avait pas été ajusté depuis l'entrée en vigueur de la politique.</p>
<p>4.3 Départ hâtif</p> <p>Dans le cas d'un départ hâtif d'une rencontre, l'allocation est versée au tarif de 15\$ par heure de présence à la rencontre du comité et ce, en tenant compte de l'heure du début et de la fin qui a été annoncée.</p>	<p>Abrogé.</p>	<p>Comme la participation au comité ad hoc est basée sur un taux horaire, cet article n'a plus sa raison d'être.</p>

Code de déontologie

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
<p>PRÉAMBULE</p> <p>Le code de déontologie établit les règles de conduite s'appliquant à toute personne siégeant sur une instance et/ou exerçant une fonction de représentation pour l'Association étudiante de la Télé-université (AÉTÉLUQ).</p>	<p>PRÉAMBULE</p> <p>Le code de déontologie établit les règles de conduite s'appliquant à toute personne siégeant sur une instance et/ou exerçant une fonction de représentation et/ou d'employé pour l'association étudiante de la Télé-université (AÉTÉLUQ).</p>	<p>Intégration des employés dans le code de déontologie puisqu'ils se doivent aussi de respecter ce code.</p> <p>Justification applicable pour tous les autres changements dans le texte.</p>
<p>1.1 Devoirs généraux</p> <p>Toute personne élue ou nommée agissant pour le compte de l'AÉTÉLUQ doit, dans l'exercice de ses fonctions, agir avec intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts de l'AÉTÉLUQ, et avec soin, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable.</p>	<p>1.1 Devoirs généraux</p> <p>Toute personne élue, nommée ou employée et agissant pour le compte de l'AÉTÉLUQ doit, dans l'exercice de ses fonctions, agir avec intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts de l'AÉTÉLUQ, et avec soin, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable.</p>	
<p>1.2 Biens et ressources de l'association</p> <p>Une personne élue ou nommée ne doit pas confondre les biens de l'AÉTÉLUQ avec les siens. Elle ne peut utiliser les biens, ressources matérielles, physiques ou humaines de l'AÉTÉLUQ à son profit ou au profit de tiers, à moins d'en avoir obtenu l'autorisation spécifique préalable de l'Assemblée générale, du Comité de concertation ou du Conseil d'administration.</p> <p>La personne élue ou nommée qui cesse d'agir pour le compte de l'AÉTÉLUQ doit remettre tout</p>	<p>Une personne élue, nommée ou employée ne doit pas confondre les biens de l'AÉTÉLUQ avec les siens. Elle ne peut utiliser les biens, ressources matérielles, physiques ou humaines de l'AÉTÉLUQ à son profit ou au profit de tiers, à moins d'en avoir obtenu l'autorisation spécifique préalable de l'assemblée générale ou du conseil d'administration.</p> <p>La personne élue, nommée ou employée qui cesse d'agir pour le compte de l'AÉTÉLUQ</p>	

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
<p>objet, document, propriété, etc. appartenant à l'Association, et ce, dans un délai raisonnable sans nuire aux intérêts de l'association.</p>	<p>doit remettre tout objet, document, propriété, etc. appartenant à l'association, et ce, dans un délai raisonnable sans nuire aux intérêts de l'association.</p>	
<p>1.3 Traitement de l'information</p> <p>Dans le traitement de l'information, la confidentialité et la transparence sont de mise. Toutefois, la confidentialité ne doit en aucun cas nuire à la transparence des personnes élues ou nommées envers leurs collègues et les membres de l'association.</p>	<p>Dans le traitement de l'information, la confidentialité et la transparence sont de mise. Toutefois, la confidentialité ne doit en aucun cas nuire à la transparence des personnes élues, nommées ou employées envers leurs collègues et les membres de l'association.</p>	
<p>1.3.1 Confidentialité</p> <p>La personne élue ou nommée est tenue de préserver le caractère confidentiel de toute information sensible (stratégique, financière, nominative ou autre) concernant l'AÉTÉLUQ et ses membres.</p> <p>La personne élue ou nommée qui cesse d'agir pour le compte de l'AÉTÉLUQ demeure assujettie au respect de la confidentialité des informations obtenues durant l'exercice de ses fonctions.</p>	<p>La personne élue, nommée ou employée est tenue de préserver le caractère confidentiel de toute information sensible (stratégique, financière, nominative ou autre) concernant l'AÉTÉLUQ et ses membres.</p> <p>1</p> <p>La personne élue, nommée ou employée qui cesse d'agir pour le compte de l'AÉTÉLUQ demeure assujettie au respect de la confidentialité des informations obtenues durant l'exercice de ses fonctions.</p>	
<p>1.3.2 Transparence</p> <p>Toute personne élue ou nommée se doit d'être transparente envers les membres. Elle doit s'assurer de ne pas retenir indûment des informations utiles et nécessaires à la saine gestion et à une prise de décision éclairée, notamment lors de sa participation à l'Assemblée générale, au Comité de</p>	<p>Toute personne élue, nommée ou employée se doit d'être transparente envers les membres. Elle doit s'assurer de ne pas retenir indûment des informations utiles et nécessaires à la saine gestion et à une prise de décision éclairée, notamment lors de sa participation à l'assemblée générale, au conseil d'administration ou à n'importe quel</p>	

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
concertation, au Conseil d'administration ou à n'importe quel comité de l'AÉTÉLUQ. Elle doit aussi éviter de donner des informations de façon à fausser l'interprétation d'une situation.	comité de l'AÉTÉLUQ. Elle doit aussi éviter de donner des informations de façon à fausser l'interprétation d'une situation.	
<p>1.4 Conflit d'intérêts</p> <p>La personne élue ou nommée doit éviter de se placer dans une situation de conflit réel, potentiel ou apparent entre son intérêt personnel et ses devoirs liés à ses fonctions au sein de l'association.</p>	<p>La personne élue, nommée ou employée doit éviter de se placer dans une situation de conflit réel, potentiel ou apparent entre son intérêt personnel et ses devoirs liés à ses fonctions au sein de l'association.</p>	
<p>1.4.2 Cadeaux</p> <p>Une personne élue ou nommée ne peut accepter aucun cadeau ou autre avantage. Tout cadeau ou avantage reçu doit être retourné au donateur, ou si cela est inconvenant, remis à l'AÉTÉLUQ pour qu'elle en dispose.</p>	<p>Une personne élue, nommée ou employée ne peut accepter aucun cadeau ou autre avantage. Tout cadeau ou avantage reçu doit être retourné au donateur, ou si cela est inconvenant, remis à l'AÉTÉLUQ pour qu'elle en dispose.</p>	
<p>1.4.3 Faveurs</p> <p>Dans le cadre de ses fonctions, une personne élue ou nommée ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour elle-même ou pour un tiers.</p>	<p>Dans le cadre de ses fonctions, une personne élue, nommée ou employée ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour elle-même ou pour un tiers.</p>	
<p>1.4.4 Influence</p> <p>Dans l'exercice de ses fonctions, une personne élue ou nommée ne peut user de son influence pour favoriser un tiers au détriment des intérêts et de la mission de l'AÉTÉLUQ.</p>	<p>Dans l'exercice de ses fonctions, une personne élue, nommée ou employée ne peut user de son influence pour favoriser un tiers au détriment des intérêts et de la mission de l'AÉTÉLUQ.</p>	

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
<p>1.4.5 Divulgateion et sanction</p> <p>Toute personne élue ou nommée qui se retrouve dans une situation réelle, potentielle ou d'apparence de conflit d'intérêts doit, sous peine d'être destituée de son poste, informer par écrit le Comité de concertation ainsi que le Conseil d'administration qui évalueront l'existence et la portée du conflit d'intérêt.</p> <p>La personne élue ou nommée qui se retrouve dans une situation réelle, potentielle ou d'apparence de conflit d'intérêts sur une question soumise à la délibération de l'Assemblée générale, du Comité de concertation, du Conseil d'administration ou de tout autre comité de l'AÉTÉLUQ, doit s'abstenir de participer à toutes délibérations et au vote se rapportant à cette question, en se retirant de la séance.</p>	<p>Toute personne élue, nommée ou employée qui se retrouve dans une situation réelle, potentielle ou d'apparence de conflit d'intérêts doit, sous peine d'être destituée de son poste, informer par écrit le comité de concertation régulation ainsi que le conseil d'administration qui évalueront l'existence et la portée du conflit d'intérêt.</p> <p>La personne élue, nommée ou employée qui se retrouve dans une situation réelle, potentielle ou d'apparence de conflit d'intérêts sur une question soumise à la délibération de l'assemblée générale, du Comité de concertation du comité de régulation, du conseil d'administration ou de tout autre comité de l'AÉTÉLUQ, doit s'abstenir de participer à toutes délibérations et au vote se rapportant à cette question, en se retirant de la séance.</p>	<p>Le comité de concertation n'est plus en vigueur depuis les changements apportés à la structure organisationnelle de l'association soit en juin 2015.</p> <p>Selon l'article 5.1 des règlements généraux, la responsabilité relève maintenant du comité de régulation.</p> <p>Ce justificatif est valable pour les autres changements dans le texte.</p>
<p>2.1 Application du Code de déontologie</p> <p>La responsabilité de l'application du présent code et le traitement des plaintes revient au Comité de concertation.</p>	<p>La responsabilité de l'application du présent code et le traitement des plaintes revient au Comité de concertation au comité de régulation.</p>	

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
<p>2.2 Comité de déontologie</p> <p>Le Comité de concertation peut, s'il le juge nécessaire, créer un sous-comité de déontologie pour traiter une ou plusieurs plaintes particulières. Un tel comité ne peut être permanent. Ce sous-comité doit être formé de trois (3) personnes siégeant sur le Comité de concertation.</p>	<p>Le comité de concertation régulation peut, s'il le juge nécessaire, créer un sous-comité de déontologie pour traiter une ou plusieurs plaintes particulières. Un tel comité ne peut être permanent. Ce sous-comité doit être formé de trois (3) personnes siégeant sur le Comité de concertation. membres en règle de l'AÉTELUQ.</p>	
<p>2.3 Plaintes</p> <p>Toute personne membre en règle de l'AÉTELUQ peut déposer une plainte concernant le non-respect du Code de déontologie. Une telle plainte doit être rédigée à l'aide du formulaire de plainte disponible sur le site Internet et déposée au Comité de concertation accompagnée de tous les documents disponibles et pertinents.</p>	<p>Tout membre en règle de l'AÉTELUQ peut déposer une plainte concernant le non-respect du Code de déontologie.</p> <p>Une telle plainte doit être rédigée à l'aide du formulaire de plainte disponible sur le site internet et déposée au comité de concertation régulation accompagnée de tous les documents disponibles et pertinents.</p>	
<p>2.4.1 Ouverture du dossier</p> <p>Le Comité de concertation détermine s'il y a matière à ouvrir un dossier. Dans l'affirmative, il avise par écrit la ou les personnes concernées des manquements reprochés, le tout, accompagné d'une copie de tous les documents du dossier détenus.</p>	<p>Le comité de concertation régulation détermine s'il y a matière à ouvrir un dossier. Dans l'affirmative, il avise par écrit la ou les personnes concernées des manquements reprochés, le tout, accompagné d'une copie de tous les documents du dossier détenus.</p>	

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
<p>2.4.2 Analyse de la plainte et audition</p> <p>Le Comité de concertation nomme un sous-comité de déontologie responsable de l'analyse du dossier.</p> <p>Le sous-comité rencontre la ou les personnes concernées ainsi que toute autre personne dont le témoignage est pertinent, afin de recueillir leurs observations et points de vue.</p>	<p>Le comité de concertation régulation ou le sous-comité de déontologie nomme un sous-comité de déontologie responsable de l'analyse du dossier.</p> <p>Le sous-comité comité de régulation ou le sous-comité de déontologie rencontre la ou les personnes concernées ainsi que toute autre personne dont le témoignage est pertinent, afin de recueillir leurs observations et points de vue.</p>	<p>Incohérence avec l'article 2.2 soit que la création d'un sous-comité de déontologie est optionnelle.</p>
<p>2.4.3 Rapport</p> <p>Le sous-comité doit rédiger un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et le présenter au Comité de concertation.</p> <p>Lorsque le rapport conclut qu'il y a eu contravention au présent code et recommande une sanction, le Comité de concertation rend sa décision par scrutin secret et la transmet au Conseil d'administration</p>	<p>Le sous-comité comité de régulation ou le sous-comité de déontologie doit rédiger un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et le présenter à l'assemblée des membres.</p> <p>Lorsque le rapport conclut qu'il y a eu contravention au présent code et recommande une sanction, le Comité de concertation l'assemblée des membres rend sa décision par scrutin secret et la transmet au conseil d'administration.</p>	<p>Selon l'article 5.1 des règlements généraux, le comité de régulation est chargé de faire rapport à l'assemblée générale.</p>
<p>2.6 Mesures provisoires</p> <p>Lorsqu'une situation urgente nécessite une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, le Comité de concertation peut recommander que la personne élue ou nommée soit suspendue provisoirement de ses fonctions pour toute la période nécessaire au traitement de la plainte ou de l'allégation.</p>	<p>Lorsqu'une situation urgente nécessite une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, le comité de concertation régulation ou le sous-comité de déontologie peut recommander que la personne élue ou nommée soit suspendue provisoirement de ses fonctions pour toute la période nécessaire au traitement de la plainte ou de l'allégation.</p>	

Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justifications
	La demande doit être référée au conseil d'administration qui décidera par vote secret si une telle mesure s'impose.	
<p>2.7 Demande d'avis</p> <p>Toute personne membre en règle de l'AÉTÉLUQ peut demander l'avis du Comité de concertation sur une conduite ou une situation donnée, à la lumière du présent code.</p>	<p>Tout membre en règle de l'AÉTÉLUQ peut demander l'avis du comité de concertation régulation sur une conduite ou une situation donnée, à la lumière du présent code.</p>	
<p>2.8 Rapport annuel</p> <p>Le Comité de concertation est tenu de produire un rapport qui sera déposé lors de l'Assemblée Générale Annuelle concernant toutes les démarches de plaintes reçues, qu'elles aient été jugées recevables ou non.</p>	<p>Le comité de concertation régulation est tenu de produire un rapport qui sera déposé lors de l'assemblée générale annuelle concernant toutes les démarches de plaintes reçues, qu'elles aient été jugées recevables ou non.</p>	

Politique de suspension et de destitution		
Ancien texte si pertinent	Nouveau texte	Justificatifs
<p>1.4 Comité des plaintes</p> <p>Le Comité des plaintes est composé de deux (2) membres du Comité de concertation et d'un-e (1) membre du Conseil d'administration nommé-es lors de la première réunion du Comité de concertation suivant l'Assemblée générale annuelle.</p> <p>Les membres sont en poste jusqu'à la nomination suivant l'Assemblée générale annuelle subséquente.</p>	<p>1.4 Comité des plaintes</p> <p>Le Comité des plaintes est composé de deux (2) membres du comité de régulation et d'un (1) membre du conseil d'administration nommés lors de la première réunion du conseil d'administration suivant l'assemblée générale annuelle.</p> <p>Les membres sont en poste jusqu'à la nomination suivant l'assemblée générale annuelle subséquente.</p>	<p>Le comité de concertation n'est plus en vigueur depuis les changements apportés à la structure organisationnelle de l'association soit en juin 2015.</p> <p>Cela fait du sens que cette politique relève du comité de régulation qui est aussi responsable de l'application du code de déontologie.</p> <p>Ce justificatif est valable pour les autres changements dans le texte.</p>
<p>1.4.1 Cas de conflit d'intérêt</p> <p>Le comité de concertation procède à la nomination temporaire.</p>	<p>Le conseil d'administration procède à la nomination temporaire.</p>	<p>Une responsabilité qui relève de cette instance.</p>
<p>1.4.2 Cas d'une plainte visant l'ensemble du conseil d'administration</p> <p>Dans le cas où une plainte de suspension ou de destitution concerne l'ensemble du conseil d'administration, le siège dédié à une personne membre du conseil d'administration sur le comité des plaintes doit être comblé par une autre personne membre du comité de concertation.</p>	<p>Dans le cas où une plainte de suspension ou de destitution concerne l'ensemble du conseil d'administration, le siège dédié à une personne membre du conseil d'administration sur le comité des plaintes doit être comblé par une autre personne membre du comité de régulation.</p>	
<p>2.4.4 Rapport</p> <p>Le comité des plaintes doit rédiger un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et le transmettre au comité de concertation ainsi qu'au conseil d'administration</p>	<p>2.4.4 Rapport</p> <p>Le comité des plaintes doit rédiger un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations et le transmettre au comité de régulation ainsi qu'au conseil d'administration.</p>	

<p>2.4.5 Décision et application Lorsque le comité des plaintes conclut qu'il y a un motif valable de suspension, le comité de concertation rend sa décision par scrutin et la transmet au conseil d'administration.</p>	<p>2.4.5 Décision et application Lorsque le comité des plaintes conclut qu'il y a un motif valable de suspension, le comité de concertation <u>régulation</u> rend sa décision par scrutin et la transmet au conseil d'administration.</p>	
<p>2.5.2 Avis d'appel de décision Une personne suspendue désirant faire appel de la décision doit produire un avis écrit à l'attention du conseil d'administration et du comité de concertation</p>	<p>2.5.2 Avis d'appel de décision Une personne suspendue désirant faire appel de la décision doit produire un avis écrit à l'attention du conseil d'administration et du comité de concertation <u>régulation</u>.</p>	
<p>2.5.5 Procédures lors de l'assemblée générale des membres Lors de l'assemblée générale des membres où l'appel doit être traité, la procédure est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Présentation du dossier et de la décision par une personne déléguée par le Comité de concertation; b) Présentation de la demande d'appel par la personne suspendue; c) Période de débat et de questions; d) Décision. 	<p>2.5.5 Procédures lors de l'assemblée générale des membres Lors de l'assemblée générale des membres où l'appel doit être traité, la procédure est la suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Présentation du dossier et de la décision par une personne déléguée par le comité de <u>régulation</u>; b) Présentation de la demande d'appel par la personne suspendue; c) Période de débat et de questions; d) Décision. 	