



Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Note 20:33

- Date :** Le 23 juin 2020
- Destinataires :** Présidents et agents administratifs
Associations locales, fédérées et provinciales
- Expéditeur :** David Robinson, directeur général
- Objet :** **Principes clés des associations de personnel académique face aux affirmations de difficultés et de nécessité financières¹**

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, certaines universités et certains collèges ont contacté les associations de personnel académique et d'autres syndicats des campus afin de discuter de possibles mesures de réduction des coûts. Les associations devront analyser soigneusement les hypothèses financières formulées par l'administration, tout en sachant que la situation continue d'évoluer. Lorsque de véritables difficultés financières peuvent être démontrées, les associations devront envisager les mesures qui auront les incidences les plus limitées sur les droits et la sécurité de l'emploi des membres. Les clauses des contrats sur la nécessité financière et les programmes excédentaires doivent être respectées. Dans tous les cas, il faut éviter la mise à pied ou le licenciement de membres du personnel académique régulier ou contractuel. Voici un ensemble de principes proposés pour aider les associations à répondre aux demandes de réduction de coûts de l'administration, que l'établissement ait fait une déclaration officielle de nécessité financière ou qu'il envisage des réductions importantes. Ces principes s'appliquent même si votre convention collective a peu ou pas de dispositions portant expressément sur la nécessité financière. Comme pour tous les conseils de l'ACPPU sur des questions relatives aux répercussions de la COVID-19, cet avis sera mis à jour, au besoin.

1. Faire respecter la gouvernance collégiale

Les décisions financières exigeront une réponse collégiale en vertu du cadre de gouvernance de votre établissement. Les propositions relatives aux cours offerts, au regroupement de programmes, aux changements concernant les départements, à la taille des classes ou à la modification du calendrier universitaire doivent nécessairement suivre le processus décisionnel fondé sur la gouvernance collégiale. La participation de l'organe de gouvernance académique de votre établissement est obligatoire.

1. Certains des concepts et idées proposés dans le présent avis découlent d'un document de l'University and College Union, « Redundancy Avoidance Guidelines » (https://www.ucu.org.uk/media/2820/FE-England-redundancy-avoidance-guidelines-Jul-15/pdf/feeng_redundancyavoidanceguidelines_sep15.pdf). Nous en remercions les auteurs.

2. Appliquer la convention collective

Votre convention collective est votre principal outil quand vous faites face à des demandes de réduction des coûts ou à des affirmations de nécessité financière. Il ne s'agit pas seulement d'une stricte application des éventuels articles relatifs à la nécessité financière et aux programmes excédentaires, mais aussi de l'application des dispositions des contrats qui prévoient des consultations, souvent dans le cadre de comités mixtes, sur toutes les questions présentant un intérêt. Il est possible aussi d'utiliser les dispositions relatives à la consultation pour entamer un véritable dialogue avant que des mesures de réduction des coûts n'entrent en vigueur, voire pour éviter toute déclaration de nécessité financière. Si votre convention ne comporte pas de clauses sur la nécessité financière ou si ces clauses sont limitées, les articles de la convention collective relatifs à la consultation peuvent devenir le principal moyen d'instaurer un dialogue.

3. Engager un véritable dialogue

L'administration doit engager de véritables consultations. L'association doit s'opposer aux tentatives de consultations superficielles où l'administration risque de se contenter de discuter pour la forme et d'arriver en ayant déjà pris des décisions clés, ou de ne pas examiner vraiment les propositions de l'association. La consultation n'est raisonnable que si elle est véritable. Pour cela, l'administration doit respecter un critère de transparence et de divulgation rigoureux.

4. Officialiser les étapes

Préparez par écrit une procédure officielle pour la communication des renseignements, le processus de consultation et le calendrier à suivre. Gardez des notes détaillées sur toutes les réunions et les étapes du processus. L'association doit être représentée à toute rencontre entre l'administration et les membres.

5. Exiger des renseignements et des preuves

La nécessité financière ne peut être établie uniquement par des prévisions budgétaires. Bon nombre de conventions placent la barre très haut pour ce qui constitue une nécessité sur une période désignée, tandis que d'autres prévoient un seuil de prévisions de pertes financières qui déclenche des pourparlers entre l'association et l'administration. Quand une administration affirme qu'elle prévoit un déficit à venir, elle doit fournir à l'appui des données détaillées sur les revenus et les dépenses. Les administrations doivent communiquer aux associations les hypothèses sur lesquelles reposent les prévisions et tous les documents nécessaires, y compris des données sur les fonds publics, les effectifs étudiants et les autres sources de revenus, ainsi que des projections détaillées des dépenses.

6. Défendre la permanence et la sécurité de l'emploi

La mise à pied de titulaires de postes permanents ou menant à la permanence et la mise à pied de membres du personnel académique contractuel pendant la durée de leur contrat doivent être évitées à tout prix. Les associations doivent être préparées à défendre le principe de la permanence, car il confère la protection procédurale nécessaire à la liberté académique qui est fondamentale dans la mission de l'enseignement postsecondaire. En cas de véritables difficultés financières, la réduction du nombre total de postes permanents due au gel de l'embauche et aux départs à la retraite ne devrait être que temporaire. Ces postes doivent être rétablis lorsque les perspectives financières s'améliorent.

7. Protéger le personnel académique contractuel

Le personnel académique contractuel (PAC) fait souvent les frais des réductions de coûts et des restructurations. Il se peut qu'il ait droit, en vertu de la convention collective, à la continuité de l'emploi entre les contrats. Cela crée une attente opposable de renouvellement de contrat fondée sur l'historique des renouvellements, les droits d'ancienneté ou le droit de premier refus de contrat. Un simple refus de renouveler un contrat peut être contesté et devrait être assujéti à la preuve de nécessité financière. Les associations doivent essayer d'obtenir que tout poste de PAC éliminé soit rétabli. Des protocoles devraient être en place pour que les membres du PAC puissent demander à donner les mêmes cours lorsque ceux-ci seront de nouveau offerts. Les associations doivent demander une indemnisation pour atténuer les conséquences financières pour le PAC.

8. Éviter l'arrêt de programmes

Dans la mesure du possible, collaborez avec d'autres syndicats de votre établissement, avec les étudiants et des partenaires dans la collectivité pour sauver des petits programmes et des programmes vulnérables. Cherchez d'autres solutions et organisez la mobilisation.

9. Faire appliquer les droits de rappel

Partez du principe que dans les deux prochaines années, le financement et les effectifs étudiants auront retrouvé des niveaux normaux. Donc, si des membres du personnel académique perdent temporairement leur emploi, cherchez à faire inclure des droits de rappel pour ces personnes.

10. Préserver les prestations de retraite et de santé

Il est très important de préserver les cotisations de retraite et de prolonger les prestations de santé, car elles ne sont pas compensées par les Prestations d'assurance-emploi (AE), la Prestation canadienne d'urgence (PCU) ou toute autre aide du gouvernement.

11. Veiller à ce qu'il n'y ait pas de négociation directe entre l'employeur et les membres

En négociant directement avec des membres des indemnités de départ ou en leur en offrant directement sans participation de l'association, l'employeur porte atteinte aux droits de négociation exclusifs de celle-ci. Demandez aux membres de contacter l'association si l'employeur leur fait des offres directement sans préavis.

12. Être informé et méfiant en ce qui concerne les offres de retraite anticipée

Les associations doivent demander aux membres de les aviser de toute offre de départ à la retraite anticipé qu'ils reçoivent de l'administration. Les offres de départ à la retraite anticipé doivent être conformes à la législation des droits de la personne afin de prévenir la discrimination fondée sur l'âge; elles ne doivent pas être proposées aux membres en règle générale et elles ne doivent pas cibler de groupe particulier. Pour en savoir plus, contactez l'ACPPU.

13. Adopter une optique d'équité

Les associations doivent veiller à ce que les mesures de réduction des coûts envisagées n'accroissent pas les désavantages et les inégalités historiques. Les Autochtones et les membres de groupes en quête d'équité sont surreprésentés dans les rangs du personnel académique

contractuel. Les associations doivent s'assurer que ces préoccupations en matière d'équité font partie des consultations relatives aux finances de l'établissement. De plus, elles doivent faire attention de ne pas accepter des conditions qui visent de façon disproportionnée ou exclusive un groupe définissable directement ou indirectement – p. ex. les prestations des membres à la retraite ou des modifications au financement de la recherche qui touchent de façon disproportionnée les membres autochtones.