



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

Rapport sur la négociation collective

Date : Novembre 2020
Destinataires : Comité de direction de l'ACPPU
Conseil de l'ACPPU
Expéditeurs : Mona Chevalier, Andrea Harrington, Jeff McKeil, Chantal Sundaram

Tendances en matière de négociation

Sans surprise, l'environnement de négociation reste façonné par la pandémie qui sévit actuellement. Bien que l'effectif d'étudiants canadiens soit resté relativement stable et ait même augmenté dans de nombreux établissements, d'importantes incertitudes subsistent à propos des incidences financières de la COVID-19 pour les collèges et les universités du Canada. Le 8 octobre 2020, Statistique Canada a publié les informations financières sur les universités pour 2018-2019 et les projections financières pour 2020-2021¹. La forte dépendance de certains établissements à l'égard des étudiants internationaux, dont les frais de scolarité ont représenté un tiers des revenus en la matière pour les universités canadiennes en 2018-2019, est particulièrement préoccupante. De plus, les établissements postsecondaires ont été exclus de la Subvention salariale d'urgence du Canada et de l'Accord sur la relance sécuritaire. L'ACPPU a appelé instamment le gouvernement fédéral à investir dans une stratégie nationale avec les provinces et les territoires afin de fournir un financement fédéral stable et approprié aux établissements postsecondaires et de réduire la dépendance de ceux-ci à l'égard des frais de scolarité et des travailleurs précaires².

En raison de l'incertitude des revenus et des difficultés posées par la transition vers le travail à distance et par l'obtention de protocoles de santé et de sécurité adéquats pour les membres du personnel académique ayant recommencé à travailler sur les campus, la plupart des associations de personnel académique ont, par la force des choses, dû quelque peu négocier avec leurs employeurs à propos des modalités de travail pendant la pandémie. Beaucoup des Lettres d'entente négociées au printemps avaient besoin d'être renouvelées ou modifiées afin de tenir compte des plans de réouverture des établissements et de la probabilité que la majeure partie de

1. Voir Note de l'ACPPU 20:54 – Objet : Information financière des universités pour l'exercice 2018-2019 et conséquences prévues de la COVID-19 en 2020-2021, le 9 octobre 2020.
https://www.caut.ca/sites/default/files/memo_2054_2018-2019_financial_information_of_universities_and_projected_impact_of_covid-19_for_2020-21_2020-10-09.pdf
2. Mémoire pour les consultations prébudgétaires en prévision du budget de 2021. La voie de l'avenir : L'éducation postsecondaire et la recherche, des atouts essentiels pour l'avenir du Canada, août 2020.
https://www.caut.ca/sites/default/files/caut-submission-pre-budget-consultations-in-advance-of-the-2021-budget-2020-08-fr_2.pdf

l'enseignement continue de se dérouler à distance pendant l'année académique 2020-2021 et au-delà. De plus, plusieurs employeurs ont demandé aux associations d'accepter diverses concessions censées résoudre des difficultés financières. Les lettres d'entente obtenues par les associations ont été publiées dans la partie du site web de l'ACPPU protégée par un mot de passe. De manière générale, les associations ont très bien réussi à obtenir des ententes pour modifier les calendriers relatifs à la permanence et aux promotions, permettre à leurs membres de reporter les congés sabbatiques commençant après le début de la pandémie et veiller à ce que leurs membres ne reçoivent pas d'évaluation négative en raison du passage à l'enseignement à distance et de l'interruption des activités professionnelles dues à la pandémie. Jusqu'à présent, les associations ont résisté aux demandes visant à réduire les salaires et à suspendre les augmentations salariales négociées. Cependant, la protection de l'emploi des travailleurs précaires et la préservation d'une charge de travail supportable, surtout pour les membres ayant des responsabilités de parent et de soignant, constituent un défi permanent.

Les associations dont le contrat a expiré ou est sur le point de le faire doivent encore décider de tenter de négocier par vidéoconférence dans un contexte où les revenus des établissements et les inscriptions des étudiants peuvent être en proie à l'incertitude. Dans de nombreux cas, les parties ont convenu de reporter la négociation ou de reconduire les ententes existantes, tandis que dans d'autres cas, des accords ont été conclus malgré ces difficultés. D'autres négociations ont été particulièrement épineuses, et plusieurs points sensibles sont apparus.

Points sensibles

Dalhousie Faculty Association (DFA)

En tant qu'agent négociateur accrédité pour plus de 950 professeurs, formateurs, bibliothécaires et conseillers professionnels de l'Université Dalhousie, la DFA a entamé les négociations avec le conseil d'administration à la mi-juillet, après l'expiration de sa convention collective le 30 juin 2020. Les négociations ont été précipitées quand le conseil a rejeté la demande de la DFA de les reporter d'un an en raison des incertitudes soulevées par les incidences de la crise de la COVID-19. Le conseil a demandé une réduction des salaires de 5 % pour la première année, puis de 0 % pour les deux dernières années de l'entente, et les ajustements suivants en matière de retraite :

1. l'intégration complète du Régime de pensions du Canada, qui pourrait entraîner une baisse des prestations de retraite annuelles pouvant atteindre 21 000 \$ par an;
2. des modifications qui affecteraient l'indexation pendant la retraite, ce qui pourrait réduire le montant touché par les retraités actuels et futurs.

Après sept jours de négociations, les parties se sont retrouvées dans une impasse et ont demandé une conciliation le 22 septembre. Au début d'octobre, la DFA a obtenu de ses membres un mandat de grève fort de 91% avec un taux de participation de 87 %. Le 19 octobre 2020, après la première journée prévue de conciliation, les parties se sont de nouveau retrouvées dans une impasse quand le conseil a présenté sa meilleure offre, soit 0,25 % pour la première année, 0,25 % pour la deuxième, une renégociation des salaires pour la troisième, sans rien changer à sa proposition sur les retraites. Après cette impasse, cette offre du conseil d'administration de Dalhousie a été mise au vote, et 95 % des membres ont voté en faveur de son rejet.

Association des professeurs de l'Université Lakehead

Les négociations à l'Université Lakehead ont été compliquées par la COVID et par la mauvaise gestion du régime de retraite qui a été la source des débats lors des rondes précédentes. Il s'agit d'un régime hybride dans lequel les membres versent une contribution disproportionnée. Ce régime affiche la plus faible contribution de l'employeur pour la province de l'Ontario, et l'impact du libellé « moins le régime de retraite du Canada » utilisé tant dans le régime que dans la convention

collective a été exacerbé par la bonification du Régime de pensions du Canada entrée en vigueur en 2019. L'Association cherche à orienter le régime vers un régime de retraite conjoint, mais l'employeur s'oppose pour l'instant à cette proposition, en invoquant le projet de loi provincial 124 qui limite les augmentations de rémunération. Un rapport préliminaire du cabinet Eckler sur « l'adéquation des prestations de retraite des membres » proposées par le régime de Lakehead soutient la position de l'Association, mais convaincre l'employeur pourrait nécessiter plus de pression. L'Association a présenté une demande de conciliation, mais celle-ci a été mise en attente pour une médiation sur les retraites et pour permettre à l'Association de reformuler sa proposition sur les retraites. L'employeur a également proposé plusieurs concessions, notamment une proposition de chômage temporaire qui est incompatible avec la protection contre une situation de nécessité financière. Aucun vote concernant une grève n'avait encore été organisé à la fin octobre, mais des moyens de pression au travail sont en cours de préparation.

Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL)

Les négociations pour l'unité principale ont été mises en pause en octobre dans l'attente d'un rapport d'Ernst and Young sur la situation financière de l'Université. Cette étude a été commandée par l'employeur après le début des négociations qui avaient déjà été retardés par le manque de renseignements à l'appui des affirmations de l'employeur concernant la crise financière qu'il traversait. L'employeur a proposé plusieurs concessions pécuniaires lors de cette ronde, et il existe un litige en cours à propos de la suspension non autorisée et unilatérale des admissions à 17 programmes. L'APPUL, soutenue par l'ACPPU, a demandé une révision judiciaire en faisant valoir que la suspension des admissions sans l'accord du sénat est une violation de la *Loi sur l'Université Laurentienne*. Un litige existe également quant à l'avenir des nombreux programmes ainsi que sur l'avenir de nombreux programmes proposés sur trois petits campus fédérés (qui sont des programmes de l'Université Laurentienne) dont le financement a été massivement réduit juste avant la pandémie. Aucune des parties n'a demandé de conciliation, démarche requise soit pour la déclaration d'une grève ou d'un lock-out soit pour l'imposition unilatérale de conditions par l'employeur. La situation est préoccupante et reste à surveiller.

Association des professeurs de l'Université du Manitoba (UMFA)

Lors de sa dernière ronde de négociations, l'UMFA a négocié un réexamen des salaires pour traiter précisément des incidences de la *Loi sur la viabilité des services publics*. Depuis lors, cette loi a été déclarée inconstitutionnelle (bien que le gouvernement du Manitoba fasse appel de cette décision). Alors qu'il est possible d'obtenir des réparations et des dédommagements auprès des tribunaux, les syndicats du Manitoba poursuivent le dossier dans les négociations. Bien que le gouvernement continue de faire pression sur l'administration de l'Université du Manitoba pour que celle-ci n'offre aucune augmentation salariale, l'UMFA a fait une proposition dans laquelle elle demande une compensation pleine et entière pour les pertes salariales dues à cette loi et une augmentation équitable dans les années à venir. Face à cette intransigeance, elle a adopté une stratégie consistant à mobiliser ses membres afin de faire pression sur l'employeur pour le pousser à consentir à un arbitrage. Sept cents membres ont signé une pétition demandant à l'Université d'accepter de régler la réouverture des salaires par un arbitrage contraignant. Le 4 novembre, l'employeur refusait toujours celui-ci. Un défilé de voitures et de motos avec concert de klaxons a été organisé en réponse, et un vote de grève des membres a été tenu du 30 au 31 octobre, avec 80 % des votes en faveur de moyens de pression. Pour l'instant, l'une ou l'autre des parties pourrait décider de mettre fin à la convention collective et de se retrouver en situation de grève ou de lock-out, ce qui ne nécessite ni conciliation ni période d'attente au Manitoba.

La province de l'Alberta

Les conventions collectives de six associations membres de l'ACPPU en Alberta ont expiré le 6 juin 2020 : Association of Academic Staff University of Alberta (AASUA); Athabasca University Faculty Association (AUFA); Faculty Association of the University of Calgary (TUCFA); Grant MacEwan University Faculty Association (GMUFA); l'Association des professeurs de l'Université de Lethbridge (ULFA); Mount Royal University Faculty Association (MRUFA). Pour l'instant, seule la MRUFA a entamé des négociations avant l'été dernier, tandis que toutes les autres associations, sauf l'AUFA, ont accepté de négocier. Cependant, bon nombre d'employeurs affirment qu'ils ne peuvent pas faire de propositions sur les salaires ou la rémunération, et dans certains cas sur d'autres points, avant la fin octobre ou novembre, probablement parce qu'ils attendent de recevoir les mandats de négociation du gouvernement provincial. L'automne dernier, le gouvernement s'est attribué le pouvoir de définir des mandats secrets et contraignants pour les employeurs du secteur public, dont les universités et les collèges. Ceux-ci sont censés poursuivre les réductions des salaires et des rémunérations et accroître les droits et la souplesse dont disposent les directions. Dans la décision arbitrale sur le réexamen des salaires entre l'Université de Calgary et la TUCFA (21 juillet 2020), l'employeur a proposé une réduction des salaires de 2 %. Cependant, la TUCFA a obtenu une augmentation salariale rétroactive de 1,7 %. Pour l'instant, le premier ministre, les députés et certains recteurs d'université ont accepté une réduction de leur salaire, et une association a été informée par son employeur qu'il chercherait peut-être à faire couvrir le coût des congés sabbatiques par les membres au moyen d'activités d'enseignement supplémentaires.

Les conditions dans lesquelles se déroulent les négociations en Alberta sont rendues difficiles en raison non seulement de la faiblesse des prix du pétrole et de la pandémie, mais aussi des attaques ouvertes du gouvernement contre les droits des travailleurs et les services publics. Les subventions Campus Alberta accordées aux établissements postsecondaires ont été réduites d'environ 20 % (selon l'établissement) dans les trois premières années du Parti conservateur uni au gouvernement, et le budget du ministère de l'Enseignement postsecondaire devrait baisser chuter de 5,5 G\$ à 5,1 G\$ en quatre ans. Des licenciements ont eu lieu dans tout le secteur, essentiellement parmi le personnel de soutien. Le financement fondé sur le rendement a été reporté à l'an prochain. Outre les réductions financières et les licenciements, le gouvernement a, par l'intermédiaire des budgets « Alberta 2030 », accordé en juin un contrat de 3,7 M\$ à McKinsey & Company afin de préparer une « feuille de route pour la transformation systémique de l'éducation postsecondaire » d'ici la fin de l'année.

Cet été, le gouvernement a adopté le projet de loi 32 qui affaiblit les droits des employés en vertu de la *Employment Standards Act* et renforce la capacité de l'employeur à éviter la syndicalisation. Ce projet empêche également les syndicats de bloquer ou de retarder le franchissement d'une ligne de piquetage, et de faire du piquetage sur un site de travail secondaire sans l'autorisation de la Commission des relations du travail. Il exige aussi que les syndicats obtiennent l'accord des membres pour consacrer une partie de leurs cotisations à des « activités politiques » (un pas en arrière par rapport au « droit au travail »). Actuellement, les associations de personnel académique ne sont pas soumises à cette règle sur les activités politiques, mais le cabinet pourrait rapidement changer cet état de fait.

Les associations de personnel académique sont cependant prêtes à négocier. Elles ont mis en place des comités des moyens de pression et se sont activement organisées et mobilisées pour soutenir les travailleurs de la santé, jusqu'à 11 000 de leurs membres, que le gouvernement prévoit de licencier.

Propositions de concessions à la mi-contrat

Dans un certain nombre d'établissements, l'employeur a proposé à l'association de renoncer aux augmentations générales négociées ou aux augmentations progressives au même rang, d'accepter

des jours de congé non payés ou des réductions de salaire, et de faire diverses autres concessions. Pareilles demandes peuvent placer les associations dans des positions délicates, surtout quand le personnel académique contractuel et les autres groupes d'employés risquent des pertes d'emploi. Les associations membres sont souvent prêtes à faire des sacrifices pour protéger les étudiants, les employés vulnérables et leur établissement, mais il est important qu'elles examinent en détail les allégations financières de l'employeur et acquièrent la conviction que les concessions demandées permettraient véritablement de protéger des emplois. À ce jour, les employeurs qui font des propositions de concessions ont fondé leurs demandes sur les baisses prévues des inscriptions ou des recettes, baisses qui n'ont pas forcément eu lieu. De plus, les employeurs n'ont pas démontré que leurs propositions auraient des incidences suffisamment importantes sur les dépenses pour sauver des emplois. Il apparaît qu'ils cherchent en fait à donner l'impression que le sacrifice est partagé plutôt que de remédier à leurs difficultés financières éventuelles.

Les exemples ci-dessous sont loin de constituer une liste exhaustive. Ils illustrent plutôt les demandes d'employeurs et les réponses d'associations.

Cape Breton University Faculty Association (CBUFA)

La convention collective de la CBUFA prévoit un processus permettant à l'employeur de procéder à une « intervention concrète et précoce » en consultation avec l'Association afin d'éviter de se retrouver en difficulté financière. L'employeur de l'Université Cape Breton peut se déclarer en difficulté financière en se fondant sur des « pertes catastrophiques de revenus totalisant au moins 3,5 M\$ en un an (subventions et frais de scolarité) » et effectuer des projections concernant ces pertes en se fondant sur sa dépendance exceptionnellement élevée à l'égard des frais de scolarité payés par les étudiants internationaux.

Les concessions proposées par l'employeur comprenaient les demandes ci-après faites à l'Association :

- renoncer aux augmentations salariales annuelles pour 2020-2021;
- renoncer aux augmentations d'échelon annuelles pour 2020-2021;
- accepter des réductions de salaire pour les personnes ayant un salaire supérieur à 100 000 \$;
- accepter que les rémunérations pour l'élaboration de cours en ligne ne s'appliquent pas compte tenu des circonstances actuelles;
- discuter de la rémunération si les exigences de santé publique ont une incidence sur la taille des classes (par exemple, des sections supplémentaires dues aux exigences concernant la distanciation physique).

En réponse à ces propositions, la CBUFA a présenté une demande de renseignements invitant l'employeur à indiquer la base qu'il a utilisée pour ses projections de revenus, à expliquer comment ces pertes prévues s'inscrivaient dans la situation financière globale de l'Université Cape Breton et pourquoi l'établissement ne pouvait pas les absorber au vu des excédents récemment enregistrés, et à décrire les autres mesures prises soit pour réduire les pertes soit pour diminuer les dépenses. La CBUFA a aussi demandé à l'employeur de détailler les économies de coûts qui seraient réalisées grâce à chaque concession proposée et le nombre de licenciements qui seraient ainsi évités.

La réponse de l'employeur n'a pas convaincu les dirigeants de la CBUFA, qui ont néanmoins demandé aux membres de voter sur les propositions de l'employeur, tout en recommandant leur rejet. Les membres ont massivement voté contre les demandes de l'employeur.

University of Ontario Institute of Technology Faculty Association (UOITFA)

Relativement tôt après le début de la pandémie, l'employeur a proposé une série de concessions de mi-contrat, soi-disant pour alléger les pressions financières qui pourraient nécessiter le licenciement de membres du personnel de soutien : un gel salarial (annulant toutes les hausses généralisées négociées précédemment), aucune progression professionnelle (progrès dans le rang),

et aucune rémunération au mérite. L'employeur n'a pas étayé la nécessité de ces mesures et lors d'une assemblée publique ayant réuni de nombreux participants et organisée par l'Association, les membres ont discuté d'un certain nombre de mesures d'économie possibles qui ne nécessitaient pas d'ouvrir la convention collective, et ils ont voté contre l'acceptation des concessions.

Ententes conclues depuis mars 2020

(Avec le total de la hausse des salaires pour la durée de l'entente)

Ententes complètes

British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association

Total de 6 % sur 3 ans.

Brock University Faculty Association

Total de 3 % sur 3 ans.

Faculty Association of the University of St. Thomas (Temps partiel)

Total de 5,34 % sur 3 ans.

Faculty Association of the University of St. Thomas (Permanent)

Total de 5 % sur 3 ans.

King's University College Faculty Association

La KUCFA a négocié sa première entente après son accréditation en vertu de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* en juin 2020. 2 % sur 2 ans en plus d'une étude des anomalies salariales.

Royal Roads University Faculty Association

Total de 6 % sur 3 ans.

University of Regina Faculty Association, First Nations University of Canada Academic Unit (personnel académique permanent)

Total de 3,75 % sur 4 ans.

Association des professeurs de l'Université Wilfrid-Laurier

Total de 3 % sur 3 ans (+900 \$ au titre de l'ajustement du système payables au 1^{er} juillet 2022, si le projet de loi 124 est invalidé).

Ententes reconduites

Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne

Total de 1,75 % pour 1 an.

Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton

Total de 3 % sur 2 ans.

Association of University of New Brunswick Teachers (personnel académique permanent et personnel à temps partiel)

Total de 1,8 % sur 1 an.

Brescia Faculty Association

Total de 1 % sur 1 an. La Brescia Faculty Association a également négocié de nouvelles modalités pour le personnel académique contractuel, qui a été accrédité et inclus dans l'unité de négociation en 2018.

Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne – Unité de l'Université Huntington

Total de 1 % sur 1 an.

Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne – Unité de l'Université Thorneloe

Total de 1 % sur 1 an.

University of Prince Edward Island Faculty Association (personnel académique permanent)

Total de 4 % sur 2 ans.

University of Prince Edward Island Faculty Association (personnel académique contractuel)

Total de 4 % sur 2 ans + 300 \$ supplémentaires pour chaque échelon.