



# Enquête sur les négociations collectives

Forum pour les négociateurs en chef de l'ACPPU 2021

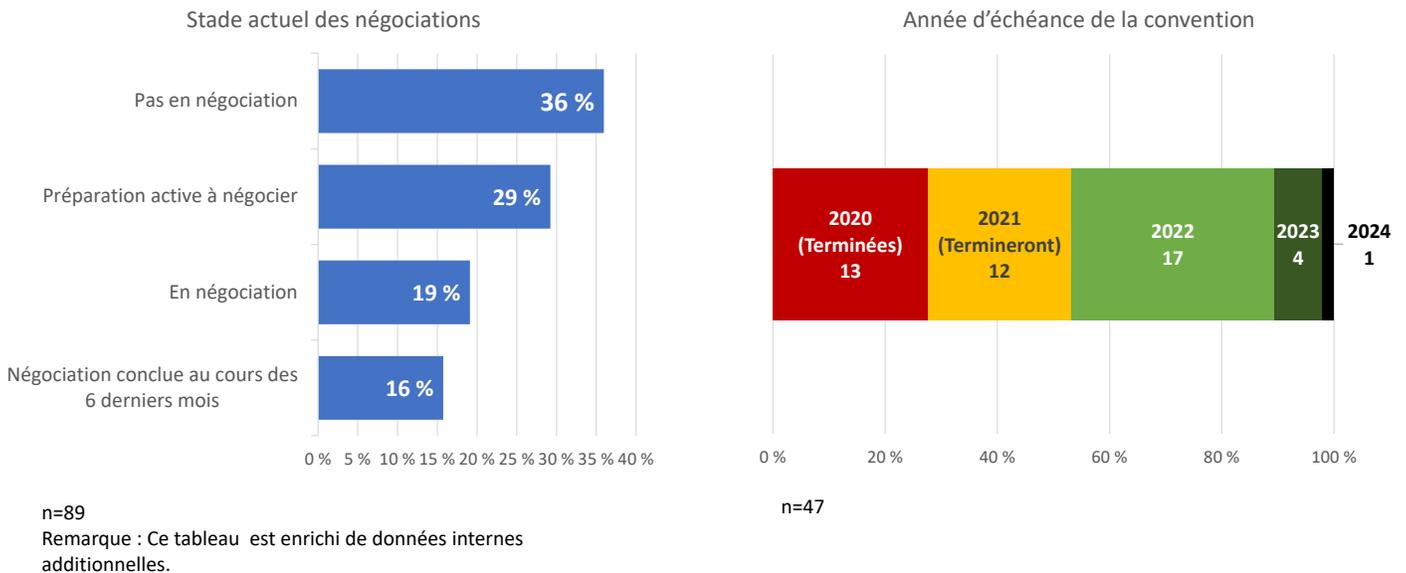
Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeures et professeurs d'université



Afin de fournir aux participants du Forum pour les négociateurs en chef et Conférence sur la négociation un aperçu des négociations partout au pays, l'ACPPU a demandé à ses associations membres de répondre à son enquête annuelle sur les négociations collectives.

Cette année, le taux de réponse à l'enquête est de 32 % (48 répondants).

# Stade des négociations

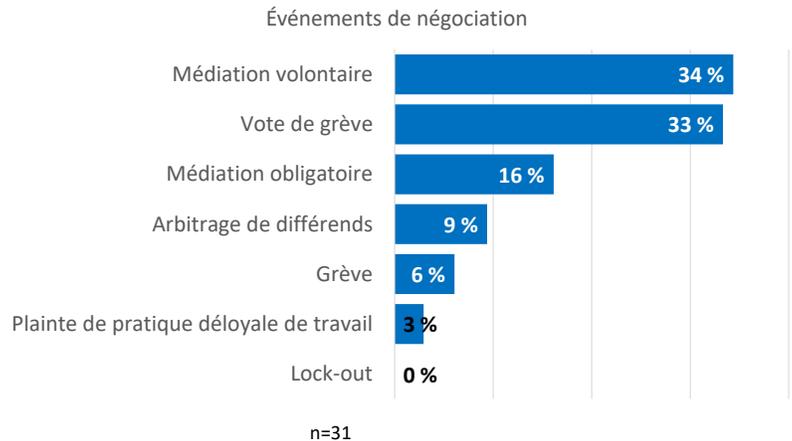
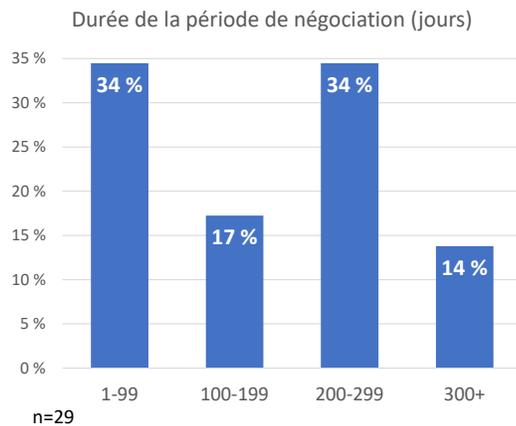


À l'heure actuelle, un peu plus du tiers des associations membres de l'ACPPU ne sont pas en négociation, 29 % se préparent activement à négocier, 16 % ont conclu leurs négociations au cours des six derniers mois, et 19 % sont en négociation.

Ces proportions sont en adéquation avec les années d'échéance des conventions collectives des répondants, un peu plus de la moitié des conventions s'étant terminées en 2020 et 2021 (ces associations seraient en négociation ou se prépareraient à négocier), et 10,5 % se termineront en 2023 et 2024 (ces associations auraient conclu leurs négociations récemment).

## Résultats des récentes négociations

En moyenne, les associations ont rencontré l'employeur **13,7 jours** sur une période de négociation de **156 jours**.



En moyenne, les répondants ont rencontré l'employeur 13,7 jours au cours d'une période de 156 jours.

Pendant la négociation, 34 % des répondants ont eu recours à l'arbitrage volontaire, 33 % ont tenu un vote de grève, 16 % ont eu recours à une médiation obligatoire, 6 % ont fait la grève, 3 % ont eu une plainte de pratique déloyale de travail, et aucun n'a été en lock-out.

✓

C a r o l i n e

*Caroline Lachance*

## Résultats des récentes négociations

**11**

ont tenu un vote de grève

- **88 %** = pourcentage de participation moyen
- **84 %** = pourcentage de soutien moyen

**2**

ont fait la grève

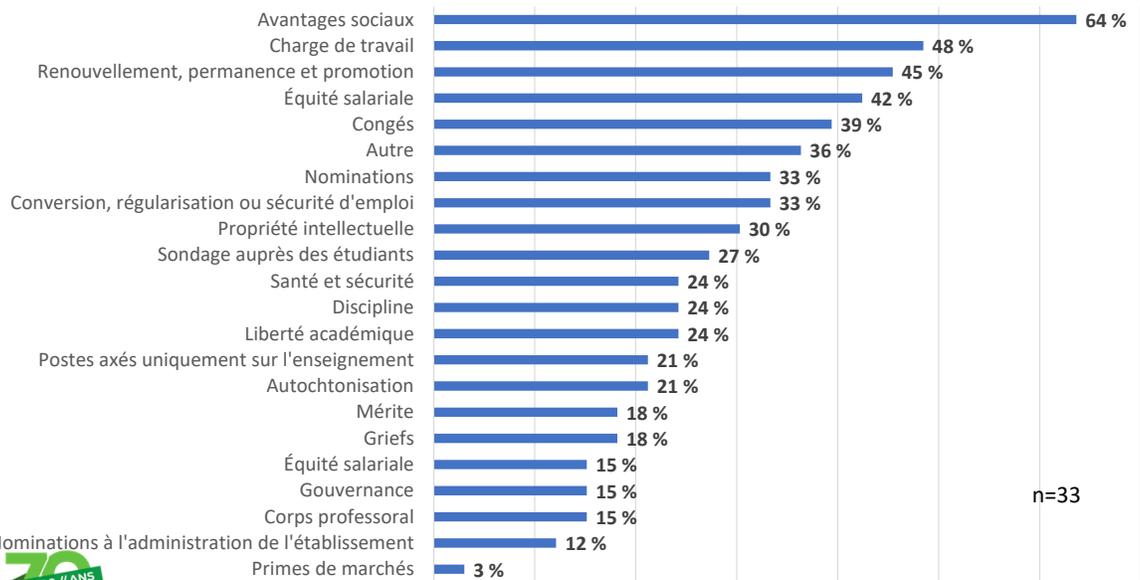
- **Mount Allison** PAR – 7 jours
- **UNBC** – 25 jours



Au total parmi les répondants, 11 votes de grève ont été tenus. Ceux-ci ont récolté un taux de participation de 88 % et de soutien à la grève de 84 %. Seulement 2 de ces votes de grève se sont traduits par une grève.

Le personnel académique régulier (PAR) de Mount Allison a fait la grève pendant 7 jours et le personnel académique d'UNBC, 25 jours.

## Résultats des récentes négociations : libellé révisé ou ajouté

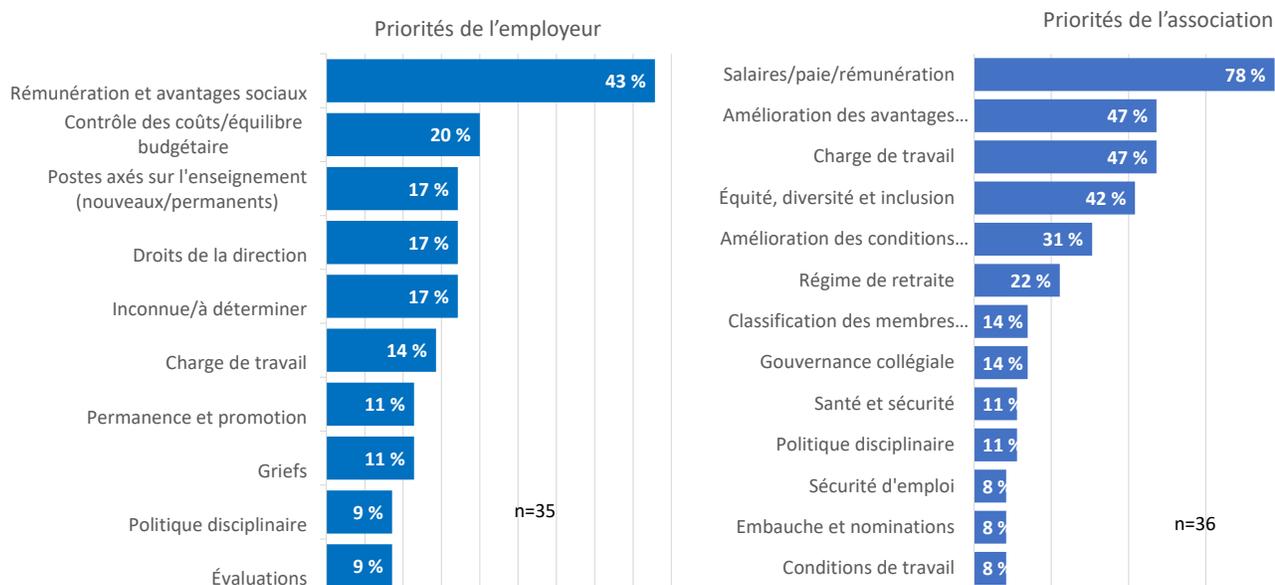


Les répondants devaient préciser les catégories où le libellé a été révisé ou nouvellement ajouté dans leur convention collective lors de la plus récente ronde de négociation.

Une majorité (64 %) de répondants ont indiqué le libellé des avantages sociaux. Les libellés de la charge de travail, du renouvellement, permanence et promotion, de l'équité, et des congés ont également été fréquemment mentionnés.

La catégorie « Autre » (36 %) comprend une mention du libellé des catégories suivantes : régime de pension, droit de premier refus du PAC, urgences financières, et salaires.

## Priorités pour les récentes négociations



Les répondants étaient invités à fournir un résumé des priorités respectives de leur association et de l'employeur lors de la plus récente ronde de négociation.

La rémunération est la priorité la plus souvent mentionnée tant pour l'employeur que pour l'association.

Les autres priorités de l'employeur, par ordre d'importance, sont:

- Contrôle des coûts/équilibre budgétaire
- Création ou modification de postes de professeur axés uniquement sur l'enseignement
- Droits de l'administration

La catégorie « Autre » pour les employeurs comprend une mention des priorités suivantes : clause de résiliation sans faute, augmentation des postes administratifs non syndiqués, élimination des limites à la taille des classes, et clause de propriété intellectuelle.

Les priorités des associations sont la rémunération, suivie par :

- Avantages sociaux
- Charge de travail (avec mentions fréquentes de la COVID-19 et des enjeux du travail à distance)
- Équité

La catégorie « Autre » pour les associations comprend une mention des priorités suivantes : droit d'accès aux installations sur le campus, charge de travail des bibliothécaires, et santé mentale.

## Conséquences de la COVID-19 sur les récentes négociations

5

prolongations à cause de la COVID-19

27

négociations de lettres d'entente ou de protocoles d'entente liés à la COVID-19

64 % des répondants indiquent que la COVID-19 a eu des conséquences sur la capacité à rallier et à mobiliser les membres autour de négociations et à préparer des moyens possibles de pression au travail:

- 30 % conséquences positives / 70% conséquences négatives



### Conséquences de la COVID-19 sur la mobilisation n=28

5 répondants (18 %) ont négocié une prolongation de leur convention collective à cause de la COVID-19.

27 répondants (96 %) ont négocié des lettres d'entente ou des protocoles d'entente spéciaux liés à la COVID-19.

La majorité (64 %) des répondants ont indiqué que la COVID-19 a eu des conséquences sur leur capacité à mobiliser et à rallier les membres pour les négociations et la préparation en vue d'éventuels moyens de pression. Dans ce groupe, 30 % ont décrit les conséquences de la COVID-19 comme positives, et 70 % comme négatives.

## Conséquences de la COVID-19 sur les récentes négociations

Tendance : augmentation de la portée et de la participation, baisse de la qualité de ralliement et de la capacité de mobilisation.

### Positives

Les réunions en ligne ont favorisé la participation

La crise a montré l'utilité de la syndicalisation

Plus facile de joindre et de rallier les membres

Les sondages et les votes électroniques ont accru la participation

Le virage vers un système de paie électronique a simplifié le versement de l'indemnité de grève

### Négatives

Faible visibilité (pas d'affiches, de piquets de grève, de ralliements)

Baisse de la qualité de ralliement des membres

Membres préoccupés par l'image, craignant de paraître avides en temps de crise

Épuisement professionnel réduisant la base syndicale

Propagation de fausses informations plus difficile à détecter et à corriger

Réduction du pouvoir de négociation de la rémunération

Manque de capacité mobilisatrice ayant mené à la prolongation de la convention collective



En général, les conséquences de la COVID-19 sur la capacité à rallier et à mobiliser les membres sont étroitement liées au virage vers le travail à distance et en ligne.

Certains répondants ont indiqué que les réunions et les votes en ligne ont favorisé la participation des membres, alors que l'accent sur les communications numériques a permis de joindre les membres plus facilement. Un répondant a indiqué que son établissement avait basculé vers un système de paie électronique en raison de la COVID-19, ce qui a facilité le versement des indemnités de grève. Un autre a mentionné que la crise de la COVID-19 et la vague de mises à pied de travailleurs non syndiqués avaient montré aux membres l'utilité de la syndicalisation.

Par contre, de nombreux répondants ont indiqué que les réunions et communications à distance s'étaient traduites par une baisse de la qualité de ralliement des membres. L'« épuisement Zoom » et l'épuisement lié à la charge de travail en général au sein de la base syndicale ont aussi réduit la capacité de ralliement et de mobilisation. Un répondant a signalé que la crise de la COVID-19 avait eu un effet dissuasif chez les membres, ces derniers ne voulant pas paraître avides en temps de crise. Un autre a indiqué que les impacts financiers de la COVID-19 ont réduit le pouvoir de négociation de la rémunération (donnant lieu à un gel des salaires). Enfin, l'absence de rassemblements en personne et sur les campus a freiné les moyens de pression comme l'affichage et les piquets de grève, et a rendu plus difficile la diffusion ou la correction d'informations de nature syndicale.

## **Facteurs influençant le pouvoir de négociation lors des récentes négociations**

### **1. Législation provinciale/ingérence gouvernementale**

« Le pouvoir de négociation du syndicat était affaibli par le fait que l'employeur n'avait pas à craindre l'exercice de moyens de pression. L'employeur étaient convaincu que le gouvernement provincial le sauverait d'une grève d'une durée dommageable. »

« Les décrets des gouvernements provinciaux imposés à l'employeur et les compressions budgétaires auront de profondes répercussions sur la négociation. »

« Les employeurs ont reçu la directive gouvernementale de ne pas accorder d'augmentations de salaire lors de cette ronde. Ils s'y sont conformés. »

« Les négociations avancent lentement cette année, en raison de la pandémie et du fait que le gouvernement albertain s'ingère dans l'établissement des calendriers de négociation du secteur public par l'intermédiaire des employeurs. [...] L'ingérence du gouvernement est sans conteste le plus important facteur influençant les négociations lors de la présente ronde de négociation. »



Dans une question ouverte, les répondants étaient invités à fournir une brève description de leur ronde de négociation la plus récente et à indiquer les principaux facteurs ayant influencé leur pouvoir de négociation à la table. Un éventail de facteurs ont été mentionnés par les associations, mais trois thèmes généraux (outre la COVID-19 traitée aux pages 7-8) sont ressortis des 32 réponses : **législation provinciale/ingérence gouvernementale, importance déterminante de rallier les membres, et obstination des employeurs relativement à la rémunération.**

### **1. Législation provinciale/ingérence gouvernementale**

De nombreux répondants ont mentionné que leur pouvoir de négociation, surtout en ce qui concerne la rémunération, avait été affaibli par des décrets ou l'ingérence du gouvernement provincial, en Alberta, au Manitoba et en Ontario (projet de loi 124). Les répondants ont souligné que des décrets gouvernementaux spécifiques et le climat d'incertitude générale pouvaient miner les négociations.

## **Facteurs influençant le pouvoir de négociation lors des récentes négociations**

### **2. Importance déterminante de rallier les membres**

« Si nous avons eu des négociations fructueuses, c'est certainement en raison du ralliement de nos membres et du soutien total du syndicat étudiant. »

« Le ralliement des membres et leur détermination à obtenir réponse à leurs priorités a galvanisé l'équipe de négociation afin de rejeter les demandes de concessions et d'exiger un règlement dont les membres seraient fiers. »

« Les réunions sur Zoom nous ont permis de rallier nos membres et ont ainsi facilité la discussion sur la certification. »

« Nous avons réussi à rallier les membres dans une certaine mesure, mais avons eu de la difficulté à les rallier pour soutenir les plus petits groupes [comme les chargés de cours et les bibliothécaires]. »

« L'employeur est habilement parvenu à susciter la peur et la culpabilité chez nos membres, et à renforcer les divisions au sein de notre jeune syndicat. »

### **2. Importance déterminante de rallier les membres**

De nombreux répondants ont mentionné l'importance déterminante de rallier les membres dans des contextes difficiles. Le soutien des membres a souvent mené à des votes de grève qui ont accru le pouvoir de négociation à la table.

Dans certains cas, cependant, les associations ne sont pas parvenues à rallier leurs membres aussi efficacement que dans le contexte pré-COVID. Une association récemment formée a eu de la difficulté à éduquer sa nouvelle base et à surmonter les actions d'un petit segment pro-administration qui a aidé l'employeur à détourner les membres des demandes plus radicales.

## **Facteurs influençant le pouvoir de négociation lors des récentes négociations**

### **3. Obstination des employeurs relativement à la rémunération**

« Malgré notre vote de grève, l'employeur a maintenu sa position [contre les augmentations salariales]. Il a offert une allocation ponctuelle COVID-19 de 1 950 \$. »

« L'employeur nous a entraîné dans une impasse, qui a poussé les membres à se mobiliser pour faire la grève; celle-ci a aidé à régler plusieurs de nos demandes, hormis la restructuration de la rémunération. »

« La baisse catastrophique des inscriptions qu'avait anticipée l'employeur ne s'est absolument pas concrétisée. [...] L'employeur refusait d'accéder à nos demandes économiques, alors que les inscriptions avaient augmenté de 4 % au lieu de diminuer de 29 %. »

« L'employeur n'a pas voulu discuter de la question du régime de pension, jusqu'à la tenue d'un vote de grève. L'employeur a conclu à une impasse afin de forcer les parties à la médiation. »

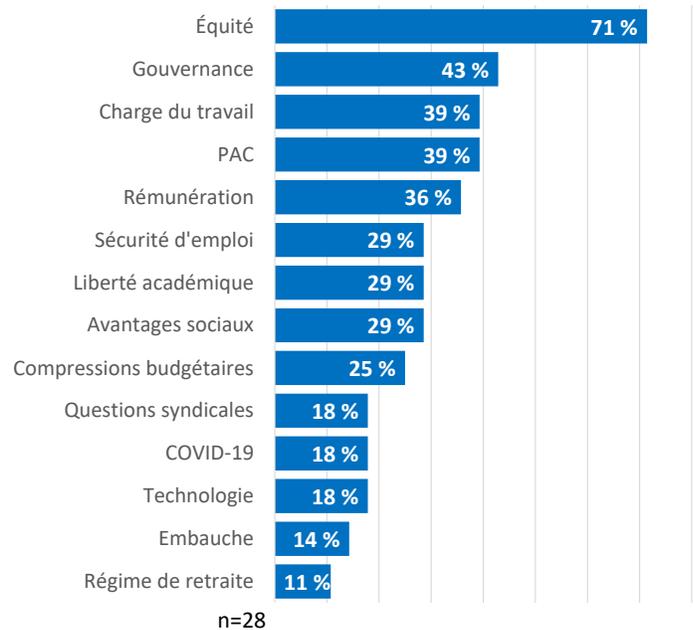


### **3. Obstination des employeurs relativement à la rémunération**

Entre la législation provinciale sur les salaires et la menace générale de compressions budgétaires en raison de la COVID-19, les employeurs avaient de nombreuses justifications pour se cantonner dans leur position au titre de la rémunération. Cela a eu de lourdes conséquences sur les associations qui peinaient à rallier leurs membres. Toutefois, de nombreux répondants ont indiqué que les négociations avaient abouti à une impasse et que les votes de grève (avec un fort engagement des membres) n'avaient pas entraîné de progrès sur le plan de la rémunération. Dans ces cas, le ralliement des membres a aidé les associations à obtenir d'autres gains (un moindre mal).

## La priorité nationale pour l'ACPPU et ses associations membres devrait être...

1. **Équité** (en particulier l'autochtonisation)
2. **Gouvernance** (prise de décisions, Laurentienne)
3. **Charge de travail** (télétravail, dérive des objectifs)
4. **PAC** (équité salariale, avantages sociaux et sécurité)



Les répondants étaient invités à indiquer les quatre enjeux de négociation qui devraient constituer une priorité nationale pour l'ACPPU et les associations membres.

La majorité (71 %) des répondants ont indiqué l'équité, en particulier l'autochtonisation, le soutien aux PANDC membres du corps professoral, et les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées.

Vient ensuite la gouvernance (43 %), surtout la participation du corps professoral aux décisions comme l'embauche du personnel administratif, et des préoccupations liées à la situation à l'Université Laurentienne. 39 % ont indiqué la charge de travail, précisant souvent les enjeux du télétravail et de la dérive des objectifs de l'administration. 39 % ont mentionné les améliorations des conditions de travail du PAC, en particulier la sécurité d'emploi, l'équité salariale, et un accès égal aux avantages sociaux.



Pour plus d'information relativement à l'enquête sur les négociations collectives de 2021, contactez ***research@caut.ca.***

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



Merci!