

Nécessité financière

Avec raison, les établissements postsecondaires canadiens déclarent extrêmement rarement une situation de nécessité financière. Les dispositions relatives à la nécessité financière des conventions collectives sont conçues de façon à protéger la liberté académique et la permanence. Elles veillent à ce qu'on puisse résilier l'emploi de personnel académique en dernier recours seulement, lorsqu'une crise financière véritable menace la survie de l'établissement dans son ensemble¹. Le processus de nécessité financière devrait être mené de façon collégiale et transparente².

Dispositions de base

En règle générale, les dispositions relatives à la nécessité financière devraient :

1. qualifier la nécessité financière de situation où des déficits financiers considérables et récurrents menacent la survie de l'établissement dans son ensemble. Les manques à gagner budgétaires temporaires ou mineurs et les restructurations de programmes ne constituent pas des cas de nécessité financière;
2. exiger que l'établissement fasse preuve de transparence sur le plan financier et avise rapidement l'association de toute situation pouvant mener à un cas de nécessité financière. L'association devrait recevoir l'information financière complète de l'établissement à intervalles réguliers. Le personnel académique devrait avoir le

droit de participer à la planification à long terme et à la prise de décisions financières par l'entremise d'organes de gouvernance collégiale, et devrait être représenté dans les comités des finances des conseils d'administration;

3. exiger que l'établissement informe aussitôt l'association de personnel académique de toute situation qui, selon lui, constitue une nécessité financière ou pourrait le devenir, et remette à celle-ci tous les renseignements financiers pertinents;
4. préciser que des licenciements de personnel académique peuvent uniquement être effectués en dernier recours;
5. exiger que l'établissement contacte le gouvernement pour demander un financement additionnel afin d'éviter une situation de nécessité financière;
6. veiller à ce que le conseil d'administration puisse déclarer une situation de nécessité financière uniquement après qu'une enquête ouverte et transparente menée par une commission d'enquête nommée conjointement par le conseil et l'association de personnel académique a confirmé l'existence d'une nécessité financière véritable;
7. stipuler que lorsqu'elle a des raisons de croire que l'établissement a des difficultés financières pouvant mener à une déclaration de nécessité financière, l'association de personnel académique puisse

1. [Énoncé de principes de l'ACPPU sur la Nécessité financière et licenciements.](#)

2. [Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario, « Rapport spécial sur l'Université Laurentienne », page 51.](#)

réclamer la création d'une commission d'enquête mixte, chargée de déterminer s'il y a lieu de déclarer la nécessité financière ou de proposer des mesures dont le but serait de prévenir une situation de nécessité financière;

8. veiller à ce que les priorités académiques demeurent toujours au premier rang, en cas de déclaration d'une situation de nécessité financière, surtout en ce qui concerne la qualité de l'enseignement et de la recherche, et le maintien de la liberté académique;
9. veiller à qu'on puisse résilier l'emploi de personnel académique seulement après avoir déployé tous les efforts possibles pour améliorer la situation financière au moyen d'économies dans tous les autres postes budgétaires, et après avoir épuisé tous les autres moyens d'augmenter les revenus de l'établissement;
10. veiller à ce que toute réduction de l'allocation budgétaire consacrée aux salaires et avantages sociaux des membres de l'unité de négociation ne dépasse pas le montant précisé par la commission d'enquête. Le conseil devrait déployer tous les efforts possibles pour éviter les licenciements en misant sur les congés volontaires, les incitatifs à la retraite et d'autres moyens semblables de réduire les coûts. Les modalités de tels programmes devraient être négociées avec l'association;
11. stipuler qu'aucune nouvelle nomination à des postes académiques et administratifs ne pourra être effectuée pendant la durée de la situation de nécessité financière. La reconduction des fonctions d'un membre ne sera pas qualifiée de nouvelle nomination;
12. préciser l'ordre des licenciements. Quel que soit le type de postes, les licenciements sont généralement effectués par ordre inverse d'ancienneté. Les associations pourraient envisager de déroger à ces principes pour des motifs académiques ou pour tenir compte des dispositions relatives à l'équité de leur convention collective;
13. donner un préavis suffisant et une indemnité de départ au personnel académique visé par les licenciements; et
14. donner des droits de rappel au personnel académique visé par les licenciements.

Définition de la nécessité financière

La nécessité financière devrait être qualifiée de manque à gagner financier grave et continu, qui menace la survie de l'établissement dans son ensemble. L'expression « nécessité financière » ne fait pas référence à des manques à gagner budgétaires mineurs et temporaires ou à des difficultés financières touchant une partie uniquement de l'établissement d'enseignement.

La convention collective de la Northern Ontario School of Medicine University Faculty and Staff Association (NUFSA – Unité 1) exige qu'on utilise « des pratiques comptables généralement reconnues » pour établir la nécessité financière et précise que la crise financière doit durer plus d'un an :

6.1 (1)(b) [...] une situation telle que le Conseil a ou prévoit avoir des difficultés financières considérables et soutenues qui menacent le fonctionnement continu du Conseil, devraient se poursuivre pendant plus d'un (1) an selon les pratiques comptables généralement reconnues et sont si graves qu'elles obligeront la modification ou la suppression de programmes, ce qui entraînera une réduction du nombre de membres dans l'unité de négociation. Le Conseil peut uniquement déclarer qu'une situation de nécessité financière existe après avoir dûment pris en compte un rapport d'une commission financière établie conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 6.1 (Nécessité financière)³. [Nous soulignons.]

La convention collective de la Queen's University Faculty Association (QUFA) exige que les difficultés financières durent depuis plus de deux ans :

38.3.1 Une situation de nécessité financière se produit lorsque des déficits financiers considérables et récurrents menacent la survie de l'Université dans son ensemble, ou qu'on estime, au moyen des principes comptables généralement reconnus, que l'Université affichera pendant plus de deux (ans) des pertes financières importantes qui menaceront le fonctionnement continu de l'Université. Les déficits à court terme ne constituent pas une situation de nécessité financière et peuvent être comblés au moyen d'emprunts à court terme et (ou) de la vente de biens réels, situés en tout endroit, qui ne sont pas essentiels à l'exécution des fonctions académiques de l'Université⁴.

3. Convention collective de la Northern Ontario School of Medicine Faculty and Staff Association (SEFPO, section locale 677 – Unité 1), 2018-2022, alinéa 6.1 (1)(b).

4. Queen's University Faculty Association Collective Agreement, 2022-2025, article 38.3.1.

Préavis et autres obligations liées au licenciement

En plus de la transparence financière⁵, les articles traitant de la nécessité financière devraient exiger que l'employeur avise l'association de toute situation financière qui pourrait créer une nécessité financière, et ce, bien avant que la situation financière atteigne un point critique. L'Algoma University Faculty Association exige que l'employeur fournisse cette information au plus tard le 1^{er} octobre :

21:03 Détermination et déclaration d'une situation d'excédent de personnel

(a) Excédent de personnel attribuable à la situation de nécessité financière

(i) Si le Conseil d'administration prévoit devoir déclarer une situation de nécessité financière, il doit, au plus tard le 1^{er} octobre, aviser formellement le Sénat et le Syndicat de son intention de déclarer une situation de nécessité financière et d'excédent de personnel au plus tard le 1^{er} novembre de la même année⁶.

La convention collective de la Dalhousie Faculty Association (DFA) exige que l'employeur avise l'association de toute situation où l'université ne serait pas en mesure de respecter son budget d'ensemble au moyen de mesures budgétaires ordinaires (« restrictions importantes »)⁷. En plus d'exiger que l'établissement fournisse de l'information sur la situation financière et les mesures budgétaires entreprises, la convention de la DFA donne au sénat et à l'association au moins 30 jours pour élaborer des propositions en vue du règlement de la situation :

26.07 Le Conseil accordera à l'Association et au Sénat un délai raisonnable, d'au moins trente jours, pour soumettre des propositions sur les façons d'améliorer la situation financière, y compris sur la manière de procéder aux réductions des dépenses les moins dommageables pour l'Université. Le Sénat peut, s'il le veut, préciser les priorités académiques à respecter au moment de résoudre la situation de contrainte financière.

De plus, si le conseil de l'Université Dalhousie souhaite prendre quelque mesure que ce soit pour cause de nécessité financière, il est tenu d'en aviser l'association et de lui accorder un délai de 28 jours pour réagir avant de procéder à la déclaration⁸.

5. Voir [Actualité en négociation de la CAUT : Garantir la transparence financière et opérationnelle](#).

6. Convention collective de la Algoma University Faculty Association (SEFPO, section locale 685 – Full-Time Faculty), 2020-2023, alinéa 21:03 (a)(i).

Nécéssité comme mesure de dernier recours

La nécessité financière et le licenciement de personnel académique doivent constituer des mesures de dernier recours. Les conventions collectives de nombreux membres de l'ACPPU précisent les mesures devant être explorées avant que le conseil puisse déclarer une situation de nécessité financière ou que l'université puisse licencier du personnel académique, y compris la recherche de compromis financiers et de sources additionnelles de financement, et le recyclage de personnel qui serait autrement licencié.

Économies rigoureuses

La convention collective de la Mount Saint Vincent Faculty Association (MSVUFA) exige que l'université effectue des « économies rigoureuses » et qu'elle explore et épuise tous les moyens d'accroître ses revenus avant de déclarer une situation de nécessité financière et (ou) de licencier des membres de l'unité de négociation :

17.2 Compte tenu de la reconnaissance par les parties de la primauté de la mission académique de l'Université, et de leur désir de maintenir l'intégrité académique de l'Université, le Conseil d'administration ne déclarera pas de situation de nécessité financière et (ou) ne procédera pas au licenciement de membres de l'unité de négociation avant d'avoir effectué des économies rigoureuses dans tous les secteurs de l'Université, y compris des réductions d'effectifs qui ne sont pas membres de l'unité de négociation, et d'avoir exploré et épuisé tous les moyens possibles d'accroître les revenus de l'Université. Aucun licenciement de membres ne sera effectué sans motif financier raisonnable et nécessaire.

Pareillement, la convention de la QUFA précise les éléments à prendre en compte avant de pouvoir licencier du personnel académique pour cause de nécessité financière :

38.4.5 La Commission financière demandera le dépôt de mémoires sur la situation financière de l'Université et les examinera. Entre autres, elle prendra en considération [...]

c) dans quelle mesure l'Université a bien exploré et pris en compte tous les autres moyens raisonnables de réduire les dépenses dans ses autres postes budgétaires, y compris les postes budgétaires administratifs (dont au moyen d'emprunts et de la vente de biens réels, situés en tout endroit, qui ne sont pas essentiels à l'exécution des fonctions académiques de l'Université);

7. Convention collective de la Dalhousie Faculty Association, 2022-2025, article 26.07.

8. Ibid., Article 27.03.

- (d) dans quelle mesure tous les moyens raisonnables d'augmenter les revenus de l'Université ont été envisagés et épuisés;
- (e) dans quelle mesure tous les efforts possibles ont été déployés pour obtenir de l'aide financière supplémentaire du gouvernement provincial; [...]
- (g) dans quelle mesure tous les moyens possibles de réduire le personnel académique, y compris au moyen de retraites anticipées volontaires, de démissions volontaires, de réductions volontaires de charges de cours et d'autres réductions volontaires appropriées, ont été épuisés; et
- (h) toute autre question que la Commission juge pertinente⁹.

Aide financière du gouvernement provincial

Les établissements devraient aussi être tenus de réclamer le soutien financier du gouvernement provincial avant de déclarer une situation de nécessité financière. La convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University exige que l'établissement et l'association déposent ensemble une demande de financement auprès du gouvernement provincial :

18.02 Il est convenu qu'aucune situation de nécessité financière ne sera déclarée avant que la Société et l'Association aient entrepris des démarches auprès du Gouvernement du Québec en vue d'obtenir les fonds requis pour éviter une situation de nécessité financière¹⁰.

Mutation et formation

Les établissements devraient être tenus de procéder au recyclage du personnel qui serait autrement licencié. La convention collective de la NUFSA exige que l'employeur « prenne toutes les mesures raisonnables possibles » pour trouver un nouveau poste aux membres qui seraient autrement licenciés et qu'il leur fournisse la formation nécessaire sans frais. »

Article 6.1

13. Après avoir effectué la sélection des membres devant être licenciés, mais avant de mener ces licenciements, le Conseil fera tous les efforts raisonnables possibles pour trouver des postes ailleurs dans l'École ou dans les Universités hôtes, y compris des postes administratifs, pour les membres qui ont les compétences de base requises et sont visés par les licenciements. Les personnes qui acceptent de tels emplois de remplacement auront la possibilité d'obtenir la formation d'appoint nécessaire pour exécuter les tâches de leur nouveau poste, et le Conseil paiera tous les droits de scolarité nécessaires et liés à la formation¹¹.

9. Convention collective de la Queen's University Faculty Association, 2022-2025, article 38.4.5.

10. Convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University (unité du PAR), 2022-2025, article 18.02.

Établissement d'une commission d'enquête mixte

Le libellé de la convention collective devrait faire en sorte que le conseil d'administration puisse déclarer une situation de nécessité financière uniquement après qu'une enquête ouverte et transparente menée par une commission d'enquête a confirmé l'existence d'une situation de nécessité financière véritable. La commission d'enquête devrait être nommée conjointement. L'établissement et l'association devraient tous les deux être en mesure d'entreprendre la création d'une commission d'enquête.

Les commissions d'enquête devraient recevoir toute l'information requise pour établir l'existence d'une situation de nécessité financière. Lorsqu'une commission détermine que la situation ne constitue pas un cas de nécessité financière, elle peut proposer des mesures d'atténuation des difficultés financières de l'établissement qui n'incluent pas le licenciement de personnel académique.

La convention collective de l'University of Manitoba Faculty Association comporte un libellé utile sur la question :

28.2.2 Sur adoption par le Conseil d'une résolution stipulant qu'une situation de nécessité financière extraordinaire pourrait exister, le Conseil soumettra la question au Comité de vérification financière (CVF) qui, dans les trente (30) jours suivants, fera rapport de ce qui suit au Conseil :

- i) Le CVF s'assurera qu'une situation de nécessité financière extraordinaire, au sens du présent article, existe bel et bien;
- ii) Le CVF vérifiera l'ampleur de la nécessité, le cas échéant;
- iii) Le CVF aura le droit de formuler des recommandations au Conseil sur la façon de composer avec la nécessité, lorsqu'il en aura établi l'existence, y compris l'importance des compressions requises au budget salarial du personnel académique.

28.2.3 Le CVF sera composé des membres votants suivants :

- i) deux personnes nommées par le Conseil;
- ii) deux personnes nommées par l'Association de personnel académique;
- iii) une présidente ou un président qui aura droit de vote en cas d'égalité.

11. Convention collective de la Northern Ontario School of Medicine Faculty and Staff Association (SEFPO, section locale 677 – Unité 1), 2018-2022, paragraphe 6.1 (13).

28.2.4 Le CVF sera aussi composé des membres non-votants suivants :

- i) deux étudiantes ou étudiants nommés par l'University of Manitoba Students Union; et
- ii) deux représentantes ou représentants d'autres unités de négociation de l'Université, qui seront choisis de la même façon que l'est l'évaluatrice ou l'évaluateur du personnel de soutien du Conseil; et
- iii) une représentante ou un représentant des groupes d'employés exclus [...]

28.2.7 Le CVF aura le droit de recevoir et de prendre en compte toute information qu'il juge, à sa propre discrétion, pertinente. Le CVF aura la possibilité de choisir une conseillère ou un conseiller financier de son choix pour lui prêter assistance. Cette personne relèvera du CVF et du Conseil. Les coûts engagés par la conseillère ou le conseiller financier seront à la charge de l'Université¹².

Le libellé devrait établir un calendrier clair. La convention collective de la Concordia University Faculty Association exige l'établissement d'une commission mixte dans les 15 jours suivant l'avis du conseil¹³. La convention de la Trent University Faculty Association exige que les parties nomment des personnes à un comité d'examen de la nécessité financière dans les cinq jours suivant la réception de l'avis de nécessité financière du conseil¹⁴.

Primauté du mandat académique

Tout au long du processus de nécessité financière, les parties doivent respecter la primauté du mandat académique de l'établissement afin de protéger la liberté académique, la permanence et la gouvernance collégiale. La convention collective de l'University of Calgary Faculty Association contient le libellé utile suivant :

22.1 Le premier devoir de l'Université doit être de veiller à ce que ses priorités académiques demeurent toujours au premier rang, surtout en ce qui concerne la qualité de l'enseignement et de la recherche. Au moment de devoir effectuer des compressions budgétaires, les Administrateurs assureront la primauté des fonctions éducatives de l'Université en n'envisageant aucune compression de programme académique ou, conséquemment, de personnes nommées par le Conseil avant que toutes les autres compressions réalisables à tous les autres postes budgétaires de l'Université n'aient été effectuées.

12. Convention collective de l'University of Manitoba Faculty Association, 2021-2024, article 28.2.

13. Convention collective de la Concordia University Faculty Association, 2018-2021 (reconduite jusqu'au 31 mai 2023), article 45.05.

14. Convention collective de la Trent University Faculty Association, 2022-2025, article XV.3.1.

Respect de la gouvernance collégiale

Le processus de déclaration et de résolution d'une situation de nécessité financière doit respecter la gouvernance collégiale, à la fois lorsqu'il s'agit de déterminer l'existence de la nécessité financière et lorsqu'il s'agit de déterminer quels membres du personnel académique, le cas échéant, seront licenciés. Comme nous l'indiquions précédemment, la convention collective de l'Algoma University Faculty Association stipule que le Sénat doit aussi être avisé du projet du conseil de déclarer une situation de nécessité financière. La convention collective de la NUFSA établit les responsabilités du conseil académique en cas de situation de nécessité financière :

Article 6.1

11 b) Nonobstant le paragraphe a) ci-haut, le Conseil procédera uniquement au licenciement de membres de l'unité de négociation à la suite d'un processus de consultation du Conseil académique. En reconnaissance par les parties du rôle du Conseil académique dans l'établissement des priorités académiques de l'École, le Conseil académique aura le droit exclusif de déterminer le nombre de postes d'enseignement ou de soutien académique à supprimer au sein ou hors de l'unité de négociation, pourvu que l'ensemble des économies salariales prévues à l'alinéa 11 a) de l'article 6.1 (Nécessité financière) ont été réalisées¹⁵.

La convention collective de l'University of Prince Edward Island Faculty Association précise également le rôle du Sénat dans l'identification des programmes dont la suppression ou la restructuration est prévue en situation de nécessité financière :

F1.10 Si le plan d'action inclut le licenciement de Membres, le Conseil demandera que le Sénat prépare une liste des unités académiques susceptibles d'être supprimées ou soumises à une restructuration de programme, et qu'il donne son consentement prévu par la loi. Le Sénat donnera suite à cette demande dans les vingt (20) jours suivants, en précisant les motifs de ses déterminations¹⁶.

Résiliation de postes

Retraite anticipée

Pour éviter le licenciement de personnel, l'employeur devrait donner aux employées et employés l'occasion de prendre une retraite anticipée. Par exemple, la

15. Convention collective de la Northern Ontario School of Medicine Faculty and Staff Association (SEFPO, section locale 677 – Unité 1), 2018-2022, alinéa 6.1 (11)(b).

16. Convention collective de l'University of Prince Edward Island Faculty Association, 2022-2026, article F1.10.

convention collective de la Carleton University Academic Staff Association (CUASA) stipule ce qui suit :

17.8

- c) *Nonobstant ce qui précède, les personnes de cinquante-cinq (55) ans et plus auront le choix de demander l'application de l'article 21.6 ou de l'article 39 (Retraite anticipée) au lieu de l'application des dispositions prévues au paragraphe 17.8(a) ci-haut*¹⁷.

Ancienneté

Si l'établissement n'a d'autre choix que de licencier du personnel académique, les licenciements devraient être basés sur l'ancienneté. Par exemple, la convention collective de la Faculty Association of the University of St. Thomas (unité de négociation des membres à temps plein) stipule ce qui suit :

14.06 La résiliation d'emplois de membres du personnel enseignant pour cause de réduction nécessaire d'effectifs académiques sera déterminée au moyen des procédures suivantes :

14.06.1 Tous les départements sommés de réduire leur effectif prendront en considération tous les membres de leur personnel enseignant;

14.06.2 La résiliation d'emplois de personnel académique sera effectuée selon l'ordre de préférence suivant :

14.06.2.1 Les démissions volontaires seront acceptées en premier.

14.06.2.2 Des congés sans solde seront offerts aux membres du personnel enseignant qui en souhaitent.

14.06.2.3 Les membres du personnel enseignant dont le contrat d'emploi est à durée limitée ne seront pas reconduits.

14.06.2.4 Les membres du personnel enseignant admissibles à une retraite anticipée aux termes de l'article 12.03.2 se verront offrir la possibilité de prendre leur retraite conformément à l'article 14.08.2.

14.06.2.5 Les membres du personnel enseignant ayant un contrat probatoire ou la permanence seront licenciés (la permanence sera prise en compte dans la détermination des compressions de personnel seulement quand tous les autres facteurs auront un poids équivalent)¹⁸.

Les conventions collectives de certaines associations stipulent que le maintien des programmes académiques peut aussi constituer un facteur de détermination des licenciements à effectuer. Par exemple, la convention collective de la Cape Breton University Faculty Association (CBUFA) précise que l'ancienneté prévaut, à

17. Convention collective de la Carleton University Academic Staff Association, 2021-2024, article 17.8.

18. Convention collective de la Faculty Association of the University of St. Thomas (unité du personnel à temps plein), 2022-2025, article 14.06.

moins que « l'existence continue d'un programme académique exige que l'on continue de retenir les services d'un membre dont on aurait normalement prévu le licenciement »¹⁹.

39.14 L'établissement ne procédera pas au licenciement d'une personne dont on aurait normalement prévu le licenciement aux termes de la disposition 39.13, et licenciera plutôt une autre personne, si la personne dont les services continueraient autrement d'être retenus n'est pas en mesure d'effectuer les tâches requises par la bibliothèque ou le département, ou n'a pas les compétences nécessaires à leur exécution. Les tâches requises seront établies par la majorité des membres du Comité aux termes de l'article 39.11. Au moment d'évaluer les compétences et la capacité, la nécessité de continuer de retenir les services d'un membre dont le licenciement serait normalement prévu aux termes de ces dispositions afin d'assurer la continuité du programme académique constituera le seul critère utilisé.

Droits en cas de licenciement

Préavis et indemnité de départ

Le personnel académique licencié pour cause de nécessité financière devrait avoir le droit à un préavis, à une indemnité de départ et au rappel, entre autres. Le terme « préavis » fait référence au moment où l'employeur doit aviser une employée ou un employé de la résiliation prévue de son emploi, calculé en nombre de semaines ou de mois précédant le licenciement. Souvent, un salaire équivalent peut être offert à la place d'un préavis. Une indemnité de départ est payée à un membre du personnel quand l'employeur met fin à son emploi sans motif valable.

La convention collective de la Brock University Faculty Association (BUFA) prévoit un préavis de six à 12 mois et une indemnité de départ pouvant aller jusqu'à l'équivalent de 24 mois de salaire²⁰.

La convention collective de l'UPEIFA stipule ce qui suit :

F1.22 L'Employeur donnera à chaque membre à temps plein permanent ou titularisé qu'il licencie :

- a) *douze (12) mois de préavis, ou douze (12) mois de salaire en cas d'absence de préavis, ou une combinaison de préavis et de salaire équivalent à douze (12) mois; auquel s'ajoute une compensation équivalente à :*
- b) *un (1) mois de salaire pour chaque année de service continu à temps plein suivant la date initiale d'emploi à l'Université,*

19. Convention collective de la Cape Breton University Faculty Association, 2022-2025, article 39.14.

20. Convention collective de la Brock University Faculty Association, 2023-2026, article 29.19.

à raison d'un minimum de douze (12) mois de salaire et d'un maximum de vingt-quatre (24) mois de salaire.

Aux termes de la convention collective de l'UPEIFA, le personnel occupant des postes probatoires a le droit au même préavis et au même salaire en remplacement du préavis, ainsi qu'à une compensation d'« un (1) mois de salaire pour chaque année de service continu à temps plein suivant la date initiale d'emploi à l'Université, à raison d'un minimum de six (6) mois de salaire et d'un maximum de douze (12) mois de salaire »²¹.

Droits de rappel / de premier refus

Le personnel licencié devrait avoir des droits de rappel clairement établis. La convention collective de la NUFSA donne aux membres le droit de premier refus de tout poste affiché dans les trois ans suivant la date de leur licenciement :

Article 6.1

15. Les membres qui sont licenciés, qui acceptent de plein gré une réduction de leurs heures de travail ou qui sont mutés à un poste hors de l'unité de négociation auront, pour une période de trois (3) ans à compter de la date de licenciement, un droit de premier refus de tout poste affiché faisant partie de leur ancienne unité ou sous-unité académique, à moins que le Conseil puisse démontrer que le poste est si spécialisé qu'il ne peut pas être pourvu par la candidate ou le candidat, ou au moyen de la restructuration des tâches de membres de la même unité académique. Le Conseil aura le droit d'en aviser le Membre par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Il incombera au Membre d'informer le Conseil de tout changement d'adresse. De plus, chaque Membre licencié aura le droit de premier refus de tout poste vacant dans l'École, pour lequel il possède les compétences requises.

16. Les personnes rappelées aux termes du paragraphe 15 de l'article 6.1 (Nécéssité financière) auront jusqu'à deux (2) mois suivant la réception de l'avis pour accepter l'offre de rappel, suivis d'une période raisonnable, n'excédant pas douze (12) mois, pour mettre fin à tout autre emploi et commencer le poste offert. Le fait de ne pas accepter le rappel sera qualifié de démission.

17. Chaque Membre rappelé à un poste ou à un secteur ne correspondant pas à sa discipline originale garde son plein droit de premier refus de tout poste affiché correspondant à sa discipline originale. Les Membres appelés auront trois (3) mois pour accepter le rappel et auront droit à un délai raisonnable pour honorer leurs autres engagements professionnels avant de reprendre leurs fonctions²².

La convention collective de la MSVUFA prévoit des droits de rappel d'une durée de cinq ans pour les membres permanents et titularisés et d'une durée de deux ans pour les membres non permanents ou titularisés. L'ancienneté et l'échelon salarial sont protégés durant ces années :

17.25 Par rappel, on entend l'offre par l'Employeur d'un poste pour lequel le Membre a les compétences requises dans l'unité de négociation. Les Membres licenciés seront rappelés dans l'ordre inverse de leur licenciement. La durée des droits de rappel sera la suivante :

17.25.1 Chaque Membre permanent ou titularisé au moment du licenciement : cinq (5) ans à partir de la date de licenciement;

17.25.2 Chaque Membre non permanent ou titularisé au moment du licenciement : deux (2) ans à partir de la date de licenciement.

17.26 Aucune nouvelle nomination à un poste quelconque de l'unité de négociation ne sera effectuée avant qu'on ait offert le poste à tous les membres ayant un droit de rappel et les compétences requises, ou ayant droit à une formation d'appoint aux termes de l'article 29.7. Le coût de la formation d'appoint sera à la charge de l'Employeur.

17.27 Les Membres licenciés qui le souhaitent auront un statut préférentiel relativement à leur nomination par l'Université à tout poste vacant hors de l'unité de négociation pour lequel ils ont les compétences requises.

17.28 Un Membre répondra à une offre de rappel dans les deux (2) semaines suivant la réception de l'offre et aura droit à une période raisonnable pour honorer ses autres engagements professionnels avant de reprendre ses fonctions.

17.29 Un Membre rappelé reprendra le travail avec, à tout le moins, l'ancienneté, le statut et l'échelon qu'il détenait au moment du licenciement. Les années de service à prendre en compte pour l'obtention de la permanence, d'une sabbatique ou de tout autre avantage seront, à tous le moins, équivalentes à ce qu'elles étaient au moment du licenciement.

17.30 Le salaire des Membres appelés correspondra à l'échelle salariale en vigueur au moment du rappel. Les Membres seront placés sur l'échelle salariale au moyen du mécanisme de placement sur l'échelle salariale en vigueur au moment du rappel. Toute expérience acquise durant la période de licenciement dans des secteurs d'activités reconnus par le mécanisme de placement sur l'échelle sera prise en compte au moment du rappel aux fins de l'établissement du salaire²³.

21. Convention collective de la University of Prince Edward Island Faculty Association, 2022-2026, articles F1.22 et F1.23.

22. Convention collective de la Northern Ontario School of Medicine Faculty and Staff Association (SEFPO, section locale 677 – Unité 1), 2018-2022, article 6.1.

23. Convention collective de la Mount Saint Vincent University Faculty Association, 2018-2021 (reconduite jusqu'au 30 juin 2023), article 17.

Autres droits au moment du licenciement

De nombreuses associations ont négocié d'autres avantages pour le personnel licencié, y compris l'accès aux bibliothèques, aux services informatiques et à des cours, le statut de professeur associé²⁴, le paiement des droits de scolarité du membre ou de sa famille²⁵, l'accès aux installations de conditionnement physique et à des espaces de travail et de laboratoire²⁶, le remboursement de frais de déménagement²⁷ et la pris en compte du membre pour des postes administratifs²⁸. Par exemple, la convention collective de la Memorial University of Newfoundland Faculty Association stipule ce qui suit :

25.34 Un [Membre du personnel académique (MPA)] qui a été licencié pour cause de nécessité financière aura le droit de conserver les privilèges suivants pour une période maximale de trois (3) ans suivant la date du licenciement :

- (a) accès complet aux ressources des bibliothèques, y compris en ce qui a trait aux cours de courte durée sur l'accès électronique;
- (b) accès aux comptes informatiques et aux services connexes aux mêmes frais que ceux des MPA, sous réserve de toute restriction que la Directrice ou le Directeur des services informatiques et des communications pourrait imposer, dans l'avenir, à l'accès hors campus;
- (c) accès aux cours donnant droit à des crédits au même titre que les MPA;
- (d) accès gratuit aux cours ne donnant pas droit à des crédits, à concurrence d'un (1) cours par session, et de cours additionnels selon la disponibilité;
- (e) accès aux installations de conditionnement physique à la moitié du prix offert aux MPA²⁹.

La convention collective de la BUFA prévoit des droits relatifs au licenciement d'une durée de cinq ans « ou jusqu'à ce que le Membre licencié obtienne un emploi académique de remplacement ou un emploi professionnel comparable à temps plein, selon ce qui se produit en premier »³⁰.

Conclusion

Les dispositions relatives à la nécessité financière des conventions collectives protègent la liberté académique et la permanence. Elles encadrent étroitement la définition de la nécessité financière et son recours, font valoir la primauté du mandat académique et du respect de la gouvernance collégiale. De telles dispositions prévoient des droits importants en matière de préavis, d'indemnités de départ, de rappel, de recyclage et autres pour les employés et employés licenciés pour cause de nécessité financière. Les dispositions relatives à la nécessité financière devraient comprendre une définition rigoureuse de la nécessité financière et établir un processus transparent et indépendant de détermination de l'existence d'une situation de nécessité financière, y compris en ce qui a trait aux préavis rapides nécessaires. Une situation de nécessité financière ne doit être déclarée qu'en dernier recours, après que des économies rigoureuses ont été effectuées et qu'une demande de soutien financier a été déposée auprès du gouvernement provincial.

En cas de déclaration d'une situation de nécessité financière, des protections importantes doivent être en place pour protéger le mandat académique, respecter la gouvernance collégiale et offrir aux personnes licenciées un préavis, une compensation et des avantages raisonnables.

24. Convention collective de la Brock University Faculty Association, 2023-2026, paragraphe 29.19(f).

25. Convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University, 2022-2025; l'article 18.18; convention collective de la Brock University Faculty Association, 2023-2026, paragraphe 29.19(g).

26. Voir par exemple la convention collective de la Thompson Rivers University Faculty Association, 2019-2022, article 3.6; convention collective de la Brock University Faculty Association, 2023-2026, paragraphe 29.19(f).

27. Convention collective de la Northern Ontario School of Medicine Faculty and Staff Association (SEFPO, section locale 677 – Unité 1), 2018-2022, paragraphe 6.1 (18).

28. Convention collective de la Brock University Faculty Association, 2023-2026, paragraphe 29.19(e).

29. Convention collective de la Memorial University of Newfoundland Faculty Association, 2023-2026, article 25.34

30. Convention collective de la Brock University Faculty Association, 2023-2026, paragraphe 29.19(h).