

Conventions collectives négociées récemment

Algoma

Le 7 février 2024, les membres à temps plein de la section locale 685 du SEFPO à l'Université d'Algoma ont ratifié une nouvelle convention collective.

SCFP 3902 – Unité 5 (Toronto)

Quelques minutes avant la fin du délai de grève, le 3 mars 2024, les parties ont conclu un accord de principe. L'entente est entrée en vigueur le 12 mars 2024.

Mount Saint Vincent

Le 5 mars 2024, après une grève de 23 jours, la plus longue de l'histoire de l'Université Mount Saint Vincent, les deux parties ont ratifié leur nouvelle convention collective.

Waterloo

Le protocole d'accord de la FAUW avec l'Université de Waterloo prévoit que les différends de rémunération non résolus seront décidés par arbitrage des propositions finales. Le 12 avril 2024, l'arbitre Kevin Burkett a choisi la proposition de l'Association.

Northern

L'unité du personnel de soutien a ratifié une convention collective renouvelée le 14 mai 2024.

McMaster

La MUALA a ratifié un accord le 23 mai 2024. L'employeur votera sur l'entente le 6 juin 2024.

Algoma University Faculty Association (AUFA/OPSEU 685) – Personnel académique permanent

1er juillet 2023 – 30 juin 2026

Le 7 février 2024, les membres à temps plein de la section locale 685 du SEFPO à l'Université d'Algoma ont ratifié une nouvelle convention collective. Les augmentations salariales négociées sont sans préjudice du droit du SEFPO à obtenir un recours après la publication de la décision sur l'inconstitutionnalité de la loi sur les restrictions salariales, Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures, L. O. 2019, chap.12.¹

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 6 % (paie rétroactive)

1^{er} juillet 2023 ↗ 3 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 4 %

Autres avantages financiers

- La convention comprend des augmentations rétroactives pour les allocations et indemnités qui suivent :
 - Les cours dirigés et les cours de thèse passent de 636 \$ à 695 \$ par étudiante et étudiant;
 - L'enseignement hors campus passe de 914 \$ à 950 \$ par cours de trois crédits;
 - Les allocations professionnelles passent de 1 768 \$ à 1 900 \$;
 - L'allocation pour la participation aux conférences passe de 1 010 \$ à 1 200 \$.

1. Depuis la signature de la convention, la loi a été jugée inconstitutionnelle : *Ontario English Catholic Teachers Association c. Ontario (Procureur général)*, 2024 ONCA 101. Le gouvernement ontarien a déclaré qu'il n'en appellera pas de la décision.

- À compter de la session du printemps 2024, une allocation annuelle additionnelle ou une réduction de cours est accordée aux directrices et directeurs de départements, en cas d'ajout de devoirs et de responsabilités. L'allocation ou la réduction de cours dépend du nombre d'étudiantes et étudiants inscrits au département :
 - Jusqu'à 40 étudiantes et étudiants (équivalent temps plein – ETP) : réduction d'un cours de trois crédits ou allocation de base équivalente;
 - De 41 à 200 étudiantes et étudiants ETP : réduction de deux cours de trois crédits ou allocations de base équivalentes;
 - De 201 à 500 étudiantes et étudiants ETP : réduction de trois cours de trois crédits ou allocations de base équivalentes;
 - Plus de 500 étudiantes et étudiants ETP : réduction de quatre cours de trois crédits ou allocations de base équivalentes.
- D'autres hausses des allocations liées à la charge de travail (établies ci-dessous) sont applicables à compter de la session de printemps 2024.
- L'Algoma University Research Fund passe de 12 000 \$ à 25 000 \$ pour chaque année de la convention.

Avantages sociaux

- Les prestations de soins médicaux et de soins dentaires sont maintenues pour les membres comptant 20 années de service continu qui choisissent de prendre leur retraite entre 60 et 65 ans. Après 65 ans, si un membre poursuit son enseignement actif, l'employeur continuera à fournir des prestations de soins médicaux et de soins dentaires, 100 % de la prime étant payée par l'Université.
- L'employeur s'engage à collaborer avec le syndicat au cours des 12 prochains mois pour étudier la possibilité de passer d'un régime de retraite à cotisations déterminées à un régime à prestations déterminées.

Titularisation et promotion

Nominations contractuelles pour une période déterminée (Contracted Limited Term Appointments – CLTA)

- Les membres en CLTA recevront un préavis d'au moins huit semaines avant la fin de leur contrat leur faisant savoir si leur nomination sera prolongée ou non.
- Une nouvelle clause de conversion s'applique aux membres en nomination contractuelle pour une période déterminée qui pourraient être admissibles à une transition vers un poste menant à la permanence.

Charge de travail

- La charge d'enseignement normale reste à 15 crédits par année académique, mais on reconnaît qu'il serait possible de consacrer moins de temps aux activités savantes et au service à l'Université et à l'ensemble de la collectivité.
- Les membres du corps professoral qui ont reçu des subventions de recherche externe peuvent demander une exemption de cours de trois crédits par année académique pour atteindre leurs objectifs de recherche, sous réserve de l'approbation de la vice-présidente ou du vice-président de la recherche académique.
- Les membres qui enseignent un cours de trois crédits à plus de 40 étudiantes et étudiants auront droit aux services d'une ou d'un aide à la notation ou au classement.
- Les membres qui enseignent un cours de trois crédits à moins de 100 étudiantes et étudiants peuvent toucher une allocation de 95 \$ par étudiante ou étudiant dépassant le nombre de 40. Pour les cours de six crédits, l'allocation doublera.
- Les membres qui s'acquittent des devoirs suivants seront rémunérés pour la charge de travail additionnelle comme suit :

- La présidente ou le président du Sénat touchera une allocation de salaire de cours de trois crédits ou une réduction de cours équivalente pour l'année académique, qui peut être mise en banque.
- Les membres du comité de nomination des professeures et professeurs (Faculty Appointments Committee ou FAC) qui siègent à cinq FAC ou plus au cours d'une année académique toucheront 500 \$ par FAC.
- Les membres des comités de nomination à temps partiel (Part-time Appointment Committee ou PTAC) ou les membres qui participent aux évaluations de droit de premier refus (Right of First Refusal ou ROFR) toucheront une allocation de 50 \$ par PTAC ou ROFR après les cinq premiers PTAC ou ROFR auxquels elles et ils siégeront au cours d'une session.
- Un nouveau article précise les droits et responsabilités des membres agissant à titre de coordonnatrices ou coordonnateurs de cours. Ces membres rendront compte à la ou au responsable des études et toucheront l'allocation qui suit selon le nombre de sections pour le cours :
 - 1 000 \$ pour chaque cours comprenant entre cinq et dix sections;
 - 1 500 \$ pour chaque cours comprenant entre 11 et 15 sections;
 - 2 000 \$ pour chaque cours de 16 sections ou plus.

Congés

- Les membres du corps professoral qui ont 60 ans ou plus et qui ont cumulé au moins trois années depuis leur dernier congé sabbatique pourront demander et recevoir un dernier congé sabbatique de six mois (à 85 % de leur salaire). Pour la retraite, leur salaire sera calculé en fonction de leur salaire nominal. Chaque année accumulée au-delà de trois ans augmentera le montant du salaire pendant le congé de 5 % par année, mais sans dépasser 100 % du salaire. Le membre doit s'engager de manière irrévocable à prendre sa retraite en présentant sa lettre d'intention.
- Des corrections ont été apportées aux articles sur les congés de maternité et parentaux pour les rendre conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*, L.O., 2000, chap. 41

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) locale 3902 – Unité 5, titulaires de bourses postdoctorales

1^{er} janvier 2022 – 31 décembre 2025

En négociation depuis le 2 octobre 2023, le comité de négociation de l'Unité 5 (avec les quatre unités de négociation des sections locales 3902 et 3261 du SCFP), a rencontré l'employeur le dimanche 3 mars 2024, dernière journée avant le délai de grève. Quelques minutes avant minuit, les syndicats ont reçu l'offre finale de l'employeur qui a abouti à un accord de principe pour toutes les unités.

Augmentations salariales

1^{er} janvier 2022 ➤ 9 % (rétro) ou salaire annuel augmenté à 50 000 \$ s'il est inférieur, selon le montant le plus élevé.

1^{er} janvier 2024 ➤ 2 %

1^{er} janvier 2025 ➤ 1,5 %

Avantages sociaux

- Les prestations de soins de santé se sont rapprochées de celles d'autres unités de négociation à plein temps, ce qui donne lieu à une amélioration considérable de la répartition du coût des primes avec l'employeur, ainsi qu'à des services plus complets.

Perfectionnement professionnel

- Les postdocs auront maintenant accès à un fonds de perfectionnement de 500 \$ par membre par année, en plus du remboursement de leurs frais de déplacement et d'hébergement pour toute activité de perfectionnement professionnel imposée par leur conseillère ou conseiller.

Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA)

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2026

En décembre 2023, après environ 75 heures de négociation avec l'employeur sans progrès significatif vers l'atteinte d'un accord équitable, les membres de la MSVUFA (qui représente les professeures et professeurs, les bibliothécaires et les monitrices et moniteurs de laboratoire à temps plein) ont voté à 97 % en faveur d'un mandat de grève. Toujours sans règlement le 12 février 2024, les 160 membres ont débrayé. Le 5 mars 2024, après une grève de 23 jours, la plus longue de l'histoire de l'Université Mount Saint Vincent, les deux parties ont ratifié une nouvelle convention collective.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 3 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 3 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 3 %

Autres avantages financiers

- Un échelon a été ajouté aux échelles salariales pour les bibliothécaires I et les monitrices et moniteurs de laboratoire I et II.
- L'indemnité annuelle de présidence augmente de 5 %.
- Pour un premier congé sabbatique de six mois, les membres touchent maintenant 85 % de leur salaire, plutôt que 80 %.
- L'indemnité pour surcharge de travail pour un cours de trois crédits passe de 5 250 \$ à 6 000 \$.
- L'allocation annuelle du fonds pour dépenses professionnelles est maintenant de 2 500 \$ par membre, avec un report de deux ans. Ce montant inclut désormais l'allocation de déplacement, auparavant séparée. En tout, cela représente une hausse de 600 \$.

Avantages sociaux

- La contribution de l'employeur aux prestations de santé en vertu du programme flexible d'avantages sociaux de la MSVU augmente de 100 \$ par année, atteignant 2 247 \$ le 1^{er} avril 2025 et 2 347 \$ le 1^{er} avril 2026.
- Les fournitures et les logiciels ont été ajoutés à la liste des articles de base que l'employeur doit fournir.

Congés

Congé de maternité

- Les membres qui demandent un congé de maternité ne sont plus tenus de recruter des suppléantes ou suppléants compétents pour la période du congé de maternité.
- Les grossesses ne donnant pas lieu à une naissance vivante sont désormais admissibles aux prestations complémentaires. Si une grossesse se termine avant la 19^e semaine, les « parents potentiels » reçoivent cinq jours de congé payé et, après 19 semaines, une prestation complémentaire est accordée pour jusqu'à 16 semaines. Si le congé de maternité a déjà été utilisé, la personne peut recevoir jusqu'à six semaines de congé non payé.

Congé pour violence familiale

- Le congé pour violence familiale n'est plus lié au congé pour urgence familiale. Ce congé peut être prolongé après deux semaines sur présentation d'une demande à la doyenne ou au doyen.

Congé culturel, communautaire et cérémonial

- Un nouveau congé d'une semaine a été accordé aux membres autochtones.

Nominations

- Il existe maintenant une clause explicite stipulant que les comités de nomination proposeront un placement dans un échelon de la grille salariale dans leur recommandation finale.

Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)

- Des révisions rendent le langage neutre, soulignant l'importance de l'utilisation des pronoms féminins sur une période de 35 ans.
- L'autoidentification relative à l'EDIA a été ajoutée aux questionnaires des candidates et candidats.
- Des conseillères et conseillers en EDIA internes et externes peuvent maintenant être invités aux comités mixtes employeur-syndicat.
- Une reconnaissance du territoire est ajoutée.
- Une nouvelle clause inclut une reconnaissance de la valeur de la diversité des peuples, des connaissances et des façons d'apprendre, ainsi que du rôle joué par l'Université dans la perpétuation des systèmes coloniaux, et du besoin d'apprendre et de changer pour faire preuve de respect et travailler à la réconciliation avec les peuples autochtones et d'autres populations marginalisées.
- L'« atelier sur le recrutement équitable » inclura une consultation avec les personnes-ressources de l'Université en affaires autochtones et EDIA. Cette formation sera aussi offerte aux comités d'examen et d'appel.
- L'évaluation des méthodes et protocoles autochtones est incluse dans l'évaluation des activités de recherche ou professionnelles des professeures et professeurs et des bibliothécaires.
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation s'ajoute aux congés fériés.
- Un processus est prévu pour offrir une dispense de cours aux membres qui entreprennent un service collégial interne ou externe relié à leurs identités.

Évaluation de l'enseignement, titularisation et promotion

- Pour l'évaluation de l'enseignement, les candidates et candidats peuvent inclure des sondages auto-conçus auprès des étudiantes et étudiants ou d'autres formes de rétroaction, ainsi que des commentaires écrits sur des sujets en classe ou des programmes d'organisations autochtones ou de représentantes et représentants communautaires, d'ainées et aînés autochtones et de personnes détenant, transmettant ou conservant les connaissances comme preuve de l'efficacité de leur enseignement.
- La promotion au statut de permanence peut s'obtenir par l'excellence du dossier de la voie du service collégial.
- Des balados sont maintenant inclus dans la liste des activités de recherche ou professionnelles pour les professeures et professeurs et les bibliothécaires.
- L'évaluation des dossiers des membres dans le processus de renouvellement des nominations, la titularisation ou la permanence et la promotion est limitée à l'information pertinente à la candidature visée.
- Pour la reconnaissance des formes de connaissances autochtones et autres dans le processus de nomination, les membres du comité d'examen de l'Université ne sont plus tenus de détenir un doctorat.

Charge de travail

- Une formule d'équivalence d'un jour par semaine sur 14 semaines pour la réduction de la charge de travail des membres bibliothécaires est ajoutée pour équivaloir à la dispense de cours dont profitent d'autres membres du personnel académique.
- Les bibliothécaires ont maintenant droit à huit jours additionnels de recherche pendant leur première année.
- Les monitrices et moniteurs de laboratoire ont maintenant droit à une dispense de cours pendant leur première année.
- Un nouveau processus est créé pour traiter la charge de travail qui s'ajoute aux devoirs normaux, comme des accommodations pour les étudiantes et étudiants, et une rémunération pour le co-enseignement est offerte. On peut désormais présenter une demande de dispense de cours à la doyenne ou au doyen.

Autres

- En plus de l'information financière, l'employeur doit fournir d'autres renseignements à l'association des professeures et professeurs, le tout dans des délais déterminés.
- On ajoute du temps au mode de règlement des griefs et aux processus de mesures disciplinaires et de congédiement pour assurer une représentation adéquate aux deux parties et favoriser un règlement rapide dans la mesure du possible.
- La liste des arbitres est mise à jour et l'option du conseil arbitrale est éliminée.

Faculty Association of the University of Waterloo (FAUW)

1^{er} mai 2024 – 20 avril 2027

La FAUW n'est pas accréditée en vertu de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario et son protocole d'accord avec l'Université de Waterloo exige que les différends de rémunération non résolus soient décidés par arbitrage des propositions finales. L'arbitre Kevin Burkett a opté pour la proposition de l'Association. L'Association a soutenu avec succès que la décision devait respecter la pratique historique consistant à prendre en compte le mouvement d'échelle à des universités comparables et l'indice des prix à la consommation (IPC).

Augmentations salariales

1^{er} mai 2024 ➤ 4,7 % (3,9 % pour l'IPC et 0,8 % pour le rattrapage avec les comparateurs).

1^{er} mai 2025 ➤ 3,6 % (2,8 % pour l'IPC prévue et 0,8 % pour le rattrapage).

1^{er} mai 2026 ➤ 2,2 % avec réouverture automatique. L'augmentation de 2,2 % pour 2026 est basée sur l'inflation prévue, avec un montant additionnel à déterminer en fonction de l'inflation réelle et des hausses négociées aux établissements comparables, dont la plupart n'ont pas encore négocié leurs augmentations pour 2026.

- Une augmentation additionnelle de 3 % des planchers et des seuils salariaux et des unités d'augmentation sélectives (la base des calculs pour la rémunération au mérite) s'applique à compter du 1^{er} mai 2024.

Avantages sociaux

- En plus des avantages sociaux existants, les membres recevront un compte de dépenses en santé de 300 \$ qui peut s'accumuler sur deux ans jusqu'à un maximum de 600 \$.

Northern Ontario School of Medicine University Faculty and Staff Association (NUFSA) OPSEU 677 Unité 2 (Personnel)

1^{er} mai 2024 – 30 avril 2028

L'unité du personnel de soutien a ratifié le renouvellement de la convention collective le 14 mai 2024, sans concession sur les clauses existantes. Les gains sont résumés ci-dessous.

Augmentations salariales

1^{er} mai 2024 ➤ 1 250 \$ pour le rajustement des salaires de base, 3,5 % (appliqué après la hausse de 1 250 \$ du salaire de base)

1^{er} mai 2025 ➤ 3,0 %

1^{er} mai 2026 ➤ 2,0 %

1^{er} mai 2027 ➤ 3,0 %

Avantages sociaux

- Hausse de la protection pour les frais médicaux, qui passe de 1 000 \$ à 2 000 \$.
- Hausse de la protection pour les soins dentaires majeurs, qui passe de 60 % à 80 %.
- La prestation de planification familiale, incluant la fécondation in vitro, est maintenant de 10 000 \$.

Modalités de travail flexibles

- La définition de « modalités de travail flexibles », qui était en général d'aider à atteindre l'équilibre travail-famille en tant que priorité, est maintenant plus précise et inclut le travail à partir de la maison, la semaine de travail comprimée, les heures flexibles ou une combinaison de tous ces éléments.

Congés

- Nouveau maximum de sept semaines de congé annuel après 25 années de service, en plus du droit à congé annuel maximum de six semaines après 15 années de service ou plus.
- Si le congé annuel prévu de l'employée ou de l'employé est interrompu en raison d'une maladie ou d'une blessure graves survenues après le début du congé, elle ou il peut demander qu'un congé de maladie soit substitué pour la durée de la blessure ou de la maladie grave, conformément au processus des congés de maladie.
- Les congés spéciaux (pour raisons familiales, personnel ou en cas d'urgence) passent de quatre à six jours.
- Les membres nommés pour une période déterminée et les membres occasionnels ont deux jours de congés spéciaux, ce qui est nouveau.

Retraite

- Une nouvelle lettre d'entente engage les parties à assurer une meilleure communication et une sensibilisation aux éléments et aux documents relatifs à la retraite, notamment les prestations de retraite, les revenus de retraite, les crédits de congé annuel et l'information sur la politique de retraite partagée en ligne.

McMaster University Academic Staff Association (MUALA)

1^{er} août 2024 – 31 juillet 2027

Après une ronde d'intenses négociations, la MUALA a ratifié l'entente le 23 mai 2024. L'employeur votera sur l'entente le 6 juin 2024. La MUALA a fait d'importants progrès au chapitre de ses grandes priorités de négociation.

Augmentations salariales

1^{er} août 2024 ↗ 3 %

1^{er} août 2025 ↗ 3 %

1^{er} août 2026 ↗ 3 %

1^{er} août 2027 ↗ 3 %

Ajustements au marché

1^{er} août 2024 ↗ 1 392 \$ général

1^{er} août 2026 ↗ 1,25 %

1^{er} août 2027 ↗ 1,25 %

Autres avantages économiques

Congé de maternité et parental

■ À compter du 1^{er} août 2024 :

- Le complément de congé de maternité augmente, passant de 11 à 17 semaines à 95 % du salaire de base.
- La continuation du salaire pour congé parental (Option B) augmente, passant de quatre à six semaines à 100 % du salaire de base.
- Le congé de maternité-parental combiné augmente, passant de 30 à 36 semaines (17 + 19).

Allocation pour perfectionnement professionnel (APP)

- Passe de 2 550 \$ à 2 500 \$ le 1^{er} août 2026.
- Passe à 2 600 \$ le 1^{er} août 2027.
- Les membres du personnel académique à contrat et stagiaires seront admissibles au plein montant de la prestation pour perfectionnement professionnel à compter du 1^{er} mai 2026.

Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif)

- À compter de la deuxième année de la convention, le taux de cotisation des employés passera de 7 % à 8 % de plus que le seuil du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, avec cotisation de contrepartie de l'employeur.

Prestations de retraite

- La prestation de quote-part des employées et employés admissibles prenant leur retraite avec moins de 20 ans de service passe de 100 % à un ratio de 75 % (employé)/25 % (employeur).
- L'admissibilité aux prestations de retraite est retirée pour celles et ceux qui auront été embauchés le ou après le 31 juillet 2028 (tous les autres syndicats du campus ont déjà accepté cette condition).

Membres en période d'essai

- Tous les membres de l'unité de négociation sont admissibles à la continuation du salaire pour invalidité de courte durée à compter de la date d'embauche plutôt qu'après une période d'essai de 12 mois.
- Tous les membres de l'unité de négociation sont admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée à compter de la date d'embauche plutôt qu'après une période d'essai de 12 mois.

- Tous les membres de l'unité de négociation sont admissibles au REER collectif à compter de la date d'embauche plutôt qu'après une période d'essai de 12 mois.

Prestations de santé

- Un nouveau compte de dépenses pour soins de santé de 500 \$ est offert dès la deuxième année de la convention.
- Les prestations de soins ophtalmologiques passent de 400 \$ à 500 \$ (par période de 24 mois).
- La prestation pour lentilles de contact après une chirurgie de la cataracte passe de 400 \$ à 500 \$ par œil (sans garantie maximale à vie).

Rôle des bibliothécaires

- Il s'agit d'un nouvel article qui traite du rôle des bibliothécaires et préserve les droits à la liberté de parole et à la liberté de pensée existants. L'employeur a refusé toute référence à la liberté académique.