

Conventions collectives négociées récemment

Août 2024

Regina

Après près de deux ans de négociations, l'unité de négociation académique de l'University of Regina Faculty Association (URFA) (le PAR et le PAC sur le campus principal) a ratifié une convention de six ans le 10 juillet 2024, avec effet rétroactif à juillet 2021.

Toronto

L'University of Toronto Faculty Association (UTFA) et l'University of Saint Michael's College (USMC) ont ratifié un accord le 24 juin 2024.

Unité de négociation académique de l'University of Regina Faculty Association (URFA) (le PAR et le PAC sur le campus principal)

Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2027

Après près de deux ans de négociations, une convention de six ans a été ratifiée le 10 juillet 2024. Le retard dans les négociations s'explique par le refus de l'employeur d'autoriser des négociations hybrides afin d'accueillir un membre de l'équipe de négociation employé sur le campus de Saskatoon, ce qui a nécessité le dépôt d'une plainte pour pratique déloyale de travail. En outre, la convention avait déjà expiré depuis près de deux ans avant le début réel des négociations. Ce retard est dû au refus de l'employeur de négocier simultanément avec les autres unités de négociation de l'URFA du campus principal de l'Université de Regina : l'unité académique et l'unité administrative, professionnelle et technique. L'employeur a également tenté de limiter les négociations avec les deux unités en proposant des accords de prolongation qui se sont finalement révélés inacceptables pour les deux unités.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2021 ↗ 0 %

1^{er} juillet 2022 ↗ 13 %

1^{er} juillet 2023 ↗ 0 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 0 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 0 %

1^{er} juillet 2026 ↗ 0 %

- Une somme forfaitaire unique de 2 000 \$, qui ne s'applique pas aux salaires de base ou aux échelles salariales, est également versée à tous les membres du personnel à temps plein.
- Une somme forfaitaire unique de 1 500 \$ est également versée aux chargées et chargés de cours qui ont travaillé un minimum de 1 040 heures dans l'une des années académiques suivantes : 2021-2022, 2022-2023 ou 2023-2024.

Congés sabbatiques

- À compter du 1^{er} juillet 2025, les congés sabbatiques de douze mois seront rémunérés à 90 % du salaire (au lieu de 80 %), et les congés sabbatiques de six mois seront rémunérés à 80 % du salaire.
- À compter du 1^{er} juillet 2025, les membres peuvent choisir de prendre un congé sabbatique de six mois à 100 % du salaire au lieu d'un congé sabbatique de douze mois à 90 % du salaire.

Augmentations des allocations administratives

- Les augmentations de l'allocation des chefs de département sont basées sur le nombre de postes en équivalent temps plein dans les catégories de professeures et professeurs, d'institutrices et d'instituteurs et/ou d'institutrices et d'instituteurs de laboratoire/cliniques dans le département :
 - Pour les départements de moins de 10 personnes, l'allocation de la ou du chef de département passe de 4 150 \$ à 4 450 \$ par an à compter du 1^{er} juillet 2021, et à 5 000 \$ par an à compter de juillet 2024.
 - Dans les départements comptant au moins 10 personnes, mais moins de 20, l'allocation de la ou du chef de département passe de 5 250 \$ à 5 625 \$ par an le 1^{er} juillet 2021, et à 8 000 \$ par an à compter du 1^{er} juillet 2024.
 - Dans les départements d'au moins 20 personnes, l'allocation de la ou du chef de département passe de 5 800 \$ à 6 200 \$ par an à compter du 1^{er} juillet 2021, et à 10 000 \$ par an à compter du 1^{er} juillet 2024.
- Allocations pour la direction de bibliothèque (nouveau) :
 - À compter du 1^{er} juillet 2021, les chefs de département de bibliothèque reçoivent une allocation de 3 850 \$ par an.
 - À compter du 1^{er} juillet 2024, l'allocation est portée à 4 000 dollars par an.
- Allocations pour la direction de programmes (nouveau) :
 - À compter du 1^{er} juillet 2021, les directrices et directeurs de programme recevront une allocation de 3 850 \$ par an.
 - À compter du 1^{er} juillet 2024, l'allocation est portée à 4 000 \$ par an.
- Autres augmentations des allocations administratives (nouveau) :
 - À compter du 1^{er} juillet 2021, les membres du personnel académique nommés à un poste administratif autre que celui de directrice ou directeur de programme (coordonnatrice/coordonnateur de programme, coordonnatrice/coordonnateur de terrain, coordonnatrice/coordonnateur de programmes coopératifs et autres) recevront une allocation de 2 675 \$ par an.
 - À compter du 1^{er} juillet 2024, l'allocation est portée à 3 000 dollars par an.
- Les allocations pour les conceptrices et concepteurs de cours passent de 9 000 \$ à 10 000 \$.

Suppléments de marché

- Le pourcentage du budget salarial total consacré aux suppléments de marché passe de 2,5 % à 3 %.

Allocations de déplacement (à compter du 1^{er} juillet 2024)

- Les allocations de déplacement forfaitaires suivantes sont en vigueur :
 - 400 \$ pour les déplacements dans un rayon de 150 km de la ville coordonnatrice.
 - 600 \$ pour les déplacements à plus de 150 km de la ville coordonnatrice.
 - Pour les superviseuses et superviseurs de session de la faculté d'éducation, l'allocation de déplacement est de 110 \$ pour les déplacements entre 50 km et 150 km de Regina et de 150 \$ pour les déplacements à plus de 150 km de Regina.

Avantages sociaux

- Les services paramédicaux de psychologue ou travailleuse/travailleur social autorisé passent à 1 000 \$ (au lieu de 300 \$), à compter du premier du mois suivant la ratification.
- L'allocation flexible de dépenses passe de 1 000 \$ à 1 200 \$.

Liberté académique

- Un nouveau libellé élargit la définition et la portée de la liberté académique :
 - La protection contre la censure institutionnelle et la protection du discours extra-muros sont désormais spécifiquement mentionnées.
 - La liberté académique n'est plus étroitement liée à l'exercice des fonctions.
 - Les politiques universitaires doivent être élaborées dans le respect de la liberté académique.

Nécessité financière

- Une définition de la nécessité financière est ajoutée (aucune n'existait auparavant dans la convention) : « Le terme *nécessité financière* désigne la situation extraordinaire dans laquelle des déficits financiers substantiels et récurrents mettent gravement en péril la survie de l'Université dans son ensemble. »
- Le nouveau libellé précise qu'en cas de nécessité financière, « le premier devoir de l'établissement est de veiller à ce que ses priorités académiques restent primordiales, en particulier en ce qui concerne la qualité de l'enseignement et de la recherche, et la préservation de la liberté académique ».
- L'URFA recevra toutes les informations financières utilisées par le conseil d'administration pour conclure à l'existence d'une situation de nécessité financière dans le cadre de sa décision.
- En cas de nécessité financière, l'employeur et l'URFA peuvent renégocier les dispositions de la convention collective avant de réduire le nombre de membres du personnel académique.

Conversion relative aux chargées/chargés de cours

- Les chargées et chargés de cours qui manifestent leur intérêt entreront dans la procédure de nomination collégiale et, s'ils sont retenus, se verront offrir un poste de professeure/professeur de rang III menant à la titularisation. Ce processus se poursuivra jusqu'à la nomination de 12 chargées/chargés de cours admissibles ou jusqu'à l'expiration de la convention collective.
- Pour être admissible à la conversion, la chargée ou le chargé de cours doit avoir atteint le niveau d'ancienneté de « statut prioritaire » et :
 - posséder un grade terminal pertinent;
 - avoir enseigné au moins trois cours crédités uniques au sein de l'unité académique dans laquelle elle ou il détient un statut prioritaire;
 - avoir eu en moyenne la charge de cours requise pour un poste d'institutrice/instructeur dans la même unité académique au cours des 36 derniers mois (à l'exclusion du temps passé en congé et des déagements de cours)
 - démontrer son expertise pour enseigner des cours crédités qui sont essentiels aux programmes de cette unité académique.
- Le ratio d'institutrices/instructeurs actuel de 13 % des membres titulaires ou en voie de titularisation sera augmenté en permanence de 1 % pour chaque offre de conversion de poste de chargée/chargé de cours acceptée, afin d'encourager la mise en œuvre de la conversion.
 - Les chargées/chargés de cours prioritaires qui obtiennent une conversion selon ce nouveau critère d'admissibilité seront exclus du calcul du ratio d'institutrices/instructeurs.
 - La chargée/le chargé de cours prioritaire qui postule et est embauché en tant qu'institutrice/instructeur par le biais des procédures d'embauche normales (par opposition aux nouveaux critères d'admissibilité à

la conversion) sera désormais également exempté de l'augmentation du pourcentage du ratio d'institutrices/instituteurs.

- L'Association sera informée de chaque offre acceptée et du ratio d'institutrice/instituteurs ajusté.

Sécurité d'emploi du PAC

- Les congés n'ont pas d'incidence sur l'ancienneté (c.-à-d. sur le statut de préférence et de priorité des chargées et chargés de cours).
- Le temps passé dans une nomination à durée déterminée au rang de professeure/professeur ou d'institutrice/instituteur sera pris en compte pour le maintien du statut de priorité et de préférence, et comptera dans les cinq années consécutives d'enseignement requises pour qu'une chargée ou un chargé de cours puisse accéder à un poste d'instituteur.
- Les institutrices/instituteurs qui ont pris leur retraite et qui choisissent d'enseigner sur une base contractuelle bénéficieront d'une préférence à la suite de leur première nomination en tant que chargée/chargé de cours, au même titre que les professeures/professeurs titulaires à la retraite.

Évaluation de la performance des chargées/chargés de cours

- Toutes les unités académiques doivent désormais avoir des attentes écrites en matière d'évaluation de la performance des chargées et chargés de cours. Celles-ci doivent être établies en consultation avec les chargées/chargés de cours et révisées tous les trois ans.
- Une période de préavis est prévue pour les évaluations.
- Le délai entre la soumission des documents et la rencontre avec l'évaluatrice ou l'évaluateur passe de 30 à 45 jours ouvrables.
- La chargée ou le chargé de cours doit maintenant recevoir une lettre résumant l'évaluation.
- De nouvelles dispositions garantissent le mentorat pour les chargées et chargés de cours.

Équité, diversité et inclusion

- La convention prévoit l'élaboration et le maintien de politiques et de pratiques d'emploi qui ont un effet positif sur les groupes visés par l'équité (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles).
- L'Université fixera des objectifs en matière d'embauche, de formation et de promotion des groupes désignés et mettra en œuvre un plan d'action assorti d'un calendrier pour la réalisation de ces objectifs. L'Association recevra des données sur les progrès réalisés chaque année.
- L'URFA et l'Université de Regina conviennent de coopérer pour faire progresser les initiatives en faveur de l'équité pour les Autochtones sous la direction des dirigeantes et dirigeants autochtones de l'Université.
- Un nouveau protocole d'accord établit un groupe consultatif d'expertes et d'experts sur l'équité salariale dans les six mois suivant la ratification. Le groupe consultatif d'expertes et d'experts examinera les inégalités salariales intersectionnelles et formulera des recommandations à ce sujet.

Discipline

- Les lettres d'attente figurent désormais sur la liste des mesures disciplinaires.
- Le nouveau libellé précise que les mesures disciplinaires doivent être motivées et qu'elles doivent être fondées sur le principe de la discipline progressive.
- Il existe désormais des délais précis pour l'imposition de mesures disciplinaires.
- Il est stipulé que les plaintes anonymes non fondées ne constituent pas un motif de sanction.

Charge de travail

- Le nouveau libellé reconnaît les exigences particulières auxquelles sont soumis les membres du personnel académique méritant l'équité dans l'exercice de leurs fonctions.
- La pondération des cours asynchrones en ligne s'applique désormais à tous les cours assignés (en personne, asynchrones, bimodaux, etc.).
- Après consultation, les fonctions administratives au sein de l'unité académique peuvent être exercées sous diverses formes et modalités (p. ex. réunions en ligne/Zoom des professeures et professeurs).
- Les membres dont le cours a été annulé se verront proposer un cours équivalent ou une charge de travail équivalente au cours des trois semestres suivants.
- Il existe désormais des obligations détaillées pour reconnaître l'étendue du travail des chefs de département et la nécessité d'un mentorat et d'un soutien administratif. Les chefs de département recevront également au moins un déchargement de cours par année académique. Les chefs de département bénéficient d'au moins un déchargement de cours supplémentaire à l'issue d'un mandat d'au moins trois ans en tant que chef de département.
- Une charge d'enseignement réduite peut être attribuée aux titulaires d'un poste de chef intérimaire pour une durée de six mois ou plus.
- Les lettres de nomination pour les autres nominations administratives (présidentes/présidents de programme, coordonnatrices/coordonnateurs de programme, coordonnatrices/coordonnateurs de terrain, coordonnatrices/coordonnateurs de programmes coopératifs et autres nominations similaires) doivent inclure les avantages sociaux ou les mesures de soutien négociés (p. ex. déchargement de cours).

Cours en ligne : propriété intellectuelle

- La conceptrice ou le concepteur d'un cours en ligne sera chargé de l'enseigner lors des deux premières offres de cours.
 - Pour les conceptrices et concepteurs de cours contractuels, les deux offres de cours doivent avoir lieu au cours de deux semestres distincts afin que la ou le membre ait le temps de procéder à des ajustements avant la deuxième offre de cours.
 - Il existe désormais une procédure d'affectation pour conceptrices et concepteurs de cours en ligne qui travaillent sur une base contractuelle.
- L'employeur est propriétaire des cours en ligne asynchrones pendant six ans (au lieu de cinq). Cette disposition ne s'applique pas aux cours hybrides et bimodaux.
- Un nouveau contrat de licence limite la licence de l'employeur pour les cours en ligne conçus par des membres du PAR : « Lorsque des membres du personnel académique titularisés, en voie de titularisation ou nommés pour une période déterminée sont chargés de concevoir ou de réviser en profondeur un cours crédité destiné à être dispensé en ligne de manière asynchrone, l'Université et la ou le membre du personnel académique ont le droit d'utiliser la propriété intellectuelle qui en résulte. Le droit de l'Université s'étend uniquement à l'utilisation liée à l'enseignement universitaire et pour une période de six ans. »
 - L'employeur doit notifier par écrit la, le ou les membres, avant que le, la ou les membres ne commencent à concevoir ou à réviser le cours, qu'il a l'intention de revendiquer son droit, et si la, le ou les membres ne reçoivent pas cette notification, l'Université ne recevra pas le droit d'utiliser la propriété intellectuelle.

Décisions et évaluation en matière de progression de carrière

- Le processus de décision concernant le mérite est clarifié.
- Les rôles des doyennes/doyens et de la président/du président du comité de mérite du campus sont clarifiés.
- Un nouveau délai (qui confirme la pratique actuelle) est prévu pour récompenser les performances exceptionnelles.

- Les instructrices/instructeurs peuvent demander à être promus au rang de professeure adjointe/professeur adjoint.
- Le format de l'audience d'appel doit être accessible à l'appelante/appelant, y compris les options à distance lorsque cela se justifie. Il incombe à la doyenne/au doyen de veiller à ce que les documents sur les critères (critères de titularisation et de promotion non spécifiés dans la convention collective) ne contreviennent pas à la convention collective. Les soumissions verbales sont exclues du processus d'évaluation.
- Le nouveau libellé limite l'impact des évaluations de cours effectuées par l'effectif étudiant en précisant qu'elles mesurent l'expérience d'apprentissage de l'effectif étudiant et qu'elles peuvent être influencées par des préjugés.

Recherche

- Le plafond de 7 % pour les nominations aux chaires de recherche est supprimé.
- Le plafond des allocations de recherche passe de 50 000 \$ à 100 000 \$.

Vie privée et surveillance

- L'Université informera l'URFA de la raison d'être de tout nouveau dispositif de surveillance installé.
- Toute surveillance doit être effectuée de manière à préserver la dignité, la vie privée et la liberté académique du personnel académique.
- Lorsque de nouveaux dispositifs permanents sont déployés, un avis est affiché de manière visible.

Sous-traitance

- Bien que la convention collective permette encore de conclure des ententes avec une société, une organisation ou une agence pour l'enseignement de cours crédités sur une base temporaire lorsque ces services ne sont pas disponibles dans le cadre de la procédure d'embauche normale, elle ne permet plus la sous-traitance de l'enseignement de cours crédités à des particuliers.
- Lorsque la sous-traitance s'effectue conformément à la convention collective, la justification ne sera pas refusée au syndicat de manière déraisonnable.
- La rémunération des sous-traitants doit correspondre aux salaires, aux allocations et aux taux horaires prévus dans la convention collective.

Activités de l'association

- Les membres du personnel académique régulier (PAR) peuvent bénéficier soit d'un dégageant, soit d'une prime pour tâches d'enseignement supplémentaires pour des activités associatives.
- Pour les membres du personnel académique contractuel (PAC), tout dégageant pour des activités associatives compte désormais pour l'ancienneté, c'est-à-dire pour le maintien du statut de préférence et pour l'obtention et le maintien du statut de priorité.
- Les revenus découlant des allocations du PAC pour des activités associatives sont désormais pris en compte dans le calcul des pensions et des prestations.

University of Toronto Faculty Association (UTFA), University of Saint Michael's College (USMC)

Du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2026

Après une ronde de négociations plus longue que d'habitude, l'accord a été ratifié le 24 juin par un vote unanime de 88% des membres.

Augmentations salariales

- Les augmentations générales pour chaque année de la convention (du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024, du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 et du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026) seront déterminées après le règlement ou l'attribution des salaires de l'University of Toronto (UofT)/University of Toronto Faculty Association (UTFA) pour la même période.
 - L'USMC et l'UTFA se réuniront dans les 15 jours suivant le règlement/l'attribution des salaires de l'UofT/UTFA applicable afin de s'entendre sur le règlement des salaires pour chacune des trois années de la convention.
 - Si les parties n'acceptent pas le règlement/l'attribution des salaires de l'UofT/UTFA, l'une ou l'autre des parties ou les deux parties peuvent soumettre la question des augmentations salariales à l'arbitre de différends qui a procédé à l'attribution des salaires de l'UofT/UTFA (si une attribution a été faite) ou à l'arbitre William Kaplan dans les 15 jours suivant la rencontre.
- L'intention est de reproduire le règlement/l'attribution des salaires de l'UofT/UTFA en ce qui a trait aux augmentations générales.
- Les allocations et les points de rupture relatifs à la progression dans les échelons pour chaque année de la convention seront déterminés ou ajustés après le règlement/l'attribution des salaires de l'UofT/UTFA pour la même période.
- Dans le cas où les allocations et les points de rupture relatifs à la progression dans les échelons de l'UofT/UTFA n'ont pas été déterminés avant le 1^{er} juillet 2024, le 1^{er} juillet 2025 ou le 1^{er} juillet 2026, l'USMC mettra en œuvre la progression dans les échelons à titre provisoire sur la base des allocations et des points de rupture de l'année précédente, sous réserve d'un ajustement (à la hausse ou à la baisse) pour refléter ceux déterminés dans le règlement/l'attribution de l'UofT/UTFA applicable.
 - Les ajustements seront rétroactifs à la date de progression dans les échelons du 1^{er} juillet applicable, et les dispositions pour le remboursement (le cas échéant) seront prises par l'USMC en consultation avec l'UTFA.

Allocation de remboursement des frais professionnels

- Il existe également une disposition « moi aussi » pour refléter toute augmentation des allocations de remboursement des frais professionnels prévue dans le règlement/l'attribution des salaires de l'UofT/UTFA pour les professeurs/professeurs et bibliothécaires à temps plein ainsi que pour les membres pré-promus au statut permanent, pré-promus au statut continu et pré-titularisés, y compris toute rétroactivité.

Avantages sociaux

Il existe une disposition « moi aussi » pour les avantages sociaux afin de rattraper l'UofT/UTFA. Un rattrapage de deux tiers a été mis en œuvre le 1^{er} janvier 2024, et le dernier tiers entrera en vigueur le 1^{er} août 2024, comme suit :

- Orthodontie :
 - Remboursement à 75 % (au lieu de 50 %)
 - Le remboursement maximal à vie s'élève désormais à 5 000 \$ (au lieu de 2 650 \$).
- Les soins dentaires majeurs sont désormais couverts à hauteur de 5 000 \$ par personne, par an (au lieu de 1 800 \$).
- La couverture des soins de santé complémentaires inclut désormais les podologues.
- Psychologie :

- Les prestations de psychologie s'élèvent désormais à 7 000 \$ par personne, par an (au lieu de 3 000 \$). La couverture de la psychologie inclut désormais les travailleuses et travailleurs sociaux, les psychothérapeutes, les thérapeutes conjugaux et familiaux ainsi que les conseillères et conseillers en toxicomanie.
- Les montants raisonnables et habituels pour les prestations de psychologie au titre du régime ne seront pas inférieurs au taux horaire recommandé par l'Association de psychologie de l'Ontario.
- Les prestations de soins de la vue s'élèvent désormais à 725 \$ tous les deux ans (au lieu de 450 \$)
- Le coût de la chirurgie oculaire au laser est une dépense admissible pour les soins de la vue.
- Les discussions sur le régime de retraite de l'USMC se poursuivent. L'UTFA n'acceptera pas l'insistance de l'employeur sur l'absence de compensation pour les augmentations de cotisations nécessaires à la conversion du régime de retraite en un régime de retraite conjoint.

Logement

- L'Université étudiera la possibilité d'offrir aux professeures/professeurs et aux bibliothécaires de l'UofT un programme de financement du logement comparable à celui qu'offre actuellement la BMO Banque de Montréal. Le comité mixte suit de près les délibérations de l'UofT/UTFA sur le logement.

Gouvernance collégiale et direction de la bibliothèque

- Après avoir consulté les membres de la bibliothèque, la ou le bibliothécaire en chef recommandera à la présidente ou au président une ou un bibliothécaire ayant au moins le grade de bibliothécaire III pour occuper le poste de bibliothécaire en chef adjointe/bibliothécaire en chef adjoint.
- Après avoir consulté les membres de la bibliothèque, la ou le bibliothécaire en chef peut recommander à la présidente ou au président une ou un bibliothécaire ayant au moins le grade de bibliothécaire III pour occuper le poste de chef des services publics.

Charge de travail

- Dans les cas où la charge de travail d'une ou d'un membre change de manière significative, y compris en raison de l'annulation d'un cours, un ajustement de la charge de travail en milieu d'année peut être négocié.

Titularisation et promotion

- L'évaluation accélérée de la titularisation ne s'applique plus qu'à l'embauche d'une personne déjà titularisée dans un autre établissement.