

Conventions collectives négociées récemment

Octobre 2024

King's University College

La King's University College Faculty Association a ratifié une nouvelle convention collective le 25 septembre 2024.

Saskatchewan

Le 15 août 2024, l'University of Saskatchewan Faculty Association a ratifié une convention collective rétroactive au 1^{er} juillet 2023.

Toronto Metropolitan

Le 16 juillet 2024, l'arbitre Kaplan a rendu une décision relative aux dispositions de la convention collective sur lesquelles les parties n'avaient pu s'entendre.

York

La York University Faculty Association a ratifié une convention collective le 26 août 2024.

King's University College Faculty Association (KUCFA)

1^{er} mai 2024 – 30 avril 2027

La King's University College Faculty Association a négocié sa première entente de renouvellement après son accréditation en 2020. L'entente a été conclue par voie de conciliation à la suite d'un vote de grève massif. Le syndicat a pu faire des gains considérables, dont l'inclusion des bibliothécaires académiques dans l'unité de négociation, et résister à des demandes de concessions de l'employeur qui auraient pu compromettre la liberté académique, y compris la réduction des congés de maladie et la modification des dispositions relatives à la conduite professionnelle et éthique.

Hausse salariales

1^{er} mai 2024 ↗ 5 % plus une augmentation du salaire de base de 1 000 \$ pour les professeurs adjoints, de 2 000 \$ pour les professeurs agrégés et de 4 000 \$ pour les professeurs titulaires.

1^{er} mai 2025 ↗ 3,5 %

1^{er} mai 2026 ↗ 3,5 %

- Laprime de surcharge et les fonds de développement professionnel, de recherche et de déplacement augmenteront de manière proportionnelle.

Composition de l'unité de négociation

- Les bibliothécaires académiques sont désormais inclus dans l'unité de négociation.

Équité

- De nouveaux congés de courte durée sont prévus en cas de violence familiale et pour la prestation de soins de compassion et de soins critiques.
- Les cotisations au régime de retraite sont maintenues pendant les congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption, à moins que le membre ne le souhaite pas.
- La convention collective comprend désormais une déclaration sur le traitement équitable.

Titularisation, promotion et sécurité de l'emploi

- Une nouvelle section des procédures de titularisation et de promotion reconnaît l'érudition autochtone.
- Les critères de promotion ont été élargis afin de reconnaître des formes plus variées d'activités savantes.
- Le processus de titularisation et de promotion n'inclura plus de sondages d'opinion auprès de la population étudiante.
- Les dispositions existantes sur la sécurité d'emploi auront cours lors de la réorganisation des programmes.

Charge de travail

- Aucun service autre que la participation aux réunions de département ne sera exigé du nouveau personnel au cours de sa première année d'emploi.
- La rémunération des directeurs associés sera de nouveau équivalente à un cours et demi.
- Un nouveau libellé reconnaît que le temps consacré à l'enseignement, à la recherche et au service peut changer au cours de la carrière d'un membre.
- Les membres ont désormais la possibilité de réduire leur enseignement en rachetant un cours.

University of Saskatchewan Faculty Association (USFA)

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2027

Après de nombreuses séances de négociation ayant débuté en mai 2023, les parties sont parvenues à un accord de principe le 3 juillet 2024.

Hausse salariales

1^{er} juillet 2023 ➤ Augmentation de 4 000 \$ de toutes les échelles salariales

1^{er} juillet 2023 ➤ 4 000 \$ d'augmentation aux salaires de base de l'ensemble des employés actifs (au prorata en cas de non-équivalent temps plein)

30 juin 2024 ➤ Protocole d'entente sur la correction salariale pour l'équité entre les sexes. Application d'une prime de perfectionnement professionnel (PPP) à l'ensemble des professeurs adjoints actifs qui ne se définissent pas comme des hommes et dont l'embauche a eu lieu le 1^{er} juillet 2017 ou après.

1^{er} juillet 2024 ➤ 3,25 % d'augmentation aux grilles salariales et au montant de la PPP

1^{er} juillet 2024 ➤ 3,25 % d'augmentation aux salaires de l'ensemble des employés actifs (salaire de base; au prorata en cas de non-équivalent temps plein (ETP), le cas échéant)

1^{er} juillet 2025 ➤ 2,95 % d'augmentation aux grilles salariales et au montant de la PPP

1^{er} juillet 2025 ➤ 2,95 % d'augmentation aux salaires de l'ensemble des employés actifs (salaire de base; au prorata en cas de non-ETP, le cas échéant)

1^{er} juillet 2026 ➤ 2,75 % d'augmentation aux grilles salariales et au montant de la PPP

1^{er} juillet 2026 ➤ 2,75 % d'augmentation aux salaires de l'ensemble des employés actifs (salaire de base; au prorata en cas de non-ETP, le cas échéant)

- Les hausses du 1^{er} juillet 2024 et les rajustements rétroactifs qui y sont associés seront appliqués aux membres actifs ou en congé (payé) approuvé.
- Les membres inactifs (en congé sans solde approuvé) recevront toutes les autres hausses et les rajustements rétroactifs qui y sont associés à leur retour au statut de membre actif à part entière.

- Les anomalies salariales résultant de la place occupée dans la grille salariale peuvent désormais être corrigées à tout moment pendant la durée de l'emploi, et non seulement au moment de l'obtention du poste.
- Un groupe de travail mixte sera créé pour évaluer le processus de révision des salaires, ses résultats et ses répercussions, et formuler des recommandations au comité de négociation en vue du prochain cycle de négociations.

Autres avantages économiques

- Les fonds de recherche pour les chefs de département et doyens adjoints passent de 1 000 \$ par an à 5 000 \$ au minimum, à compter du 1^{er} juillet 2024.
- La prime de surcharge passe de 5 500 \$ à 8 000 \$ à compter du 1^{er} juillet 2024.
- L'allocation de dépenses pour congé sabbatique passe à 5 000 \$ le 1^{er} juillet 2024 (au lieu de 4 000 \$) et les dépenses admissibles comprennent également, outre les frais de « déplacement », les dépenses qui :
 - constituent des dépenses admissibles conformément aux lignes directrices de l'université;
 - sont engagées pour aider à la réalisation du projet visé par le congé sabbatique.
- Le fonds pour les honoraires professionnels passe de 225 000 \$ à 275 000 \$ le 1^{er} juillet 2024.
- Le fonds de bourses d'études passe de 250 000 \$ à 375 000 \$ à compter de l'année scolaire 2024-2025.
- Il existe un nouveau fonds pour les frais de déplacement des personnes à charge, d'un montant de 30 000 \$ (par année scolaire), qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024. Ce fonds prévoit le remboursement d'un maximum de 2 000 \$ par an et par membre du personnel pour les dépenses admissibles engagées durant un voyage d'affaires pour l'université et liées à l'obligation légale du membre du personnel de s'occuper d'une personne légalement à charge.

Amélioration des prestations

- Les congés de maternité, les congés parentaux et les congés d'adoption sont revus pour tenir compte des modifications apportées à la législation gouvernementale.
- L'admissibilité à l'aide au logement des personnes nommées à un poste de durée limitée est clarifiée :
 - Le remboursement de l'aide au logement doit être effectué durant la période d'emploi.
 - Une personne qui est nommée pour une période limitée et reconduite pour une période consécutive ininterrompue peut demander que son solde soit réajusté pour tenir compte de la nouvelle période d'emploi.

Charge de travail

- Les lignes directrices pour l'attribution des tâches sont révisées. Dans le cadre des changements apportés, les activités de sensibilisation comprennent désormais et de façon explicite la défense des intérêts des personnes autochtones et l'engagement communautaire, le travail d'autochtonisation et de réconciliation, et la promotion de relations respectueuses avec les communautés autochtones.
- avant que la ou le chef de département ou la doyenne ou le doyen ne lui confie des tâches :
 - chaque membre du personnel enseignant sera consulté et discutera de son affectation;
 - les détails généraux de l'affectation au sein de l'unité doivent avoir été communiqués et discutés lors d'une réunion du département/de la faculté du collègue.
- Toute modification apportée aux tâches d'enseignement assignées après l'approbation de l'attribution annuelle des tâches doit faire l'objet d'une consultation entre la ou le chef de département ou la doyenne ou le doyen et le membre du personnel.
- Toute modification apportée aux tâches d'enseignement assignées dans les six semaines précédant la date de début de l'enseignement ou après le début de l'enseignement doit faire l'objet d'une rémunération pour surcharge ou d'une réduction équivalente des tâches d'enseignement assignées.

- Les chargés de cours et professeurs enseignants ne sont pas tenus d'enseigner plus de six heures par jour, sauf dans le cas de programmes condensés.

Professeurs enseignants

- L'accord comprend désormais le grade de professeure enseignante ou de professeur enseignant (professeure enseignante adjointe ou professeur enseignant adjoint, professeure enseignante agrégée ou professeur enseignant agrégé et professeure enseignante ou professeur enseignant).
- Ces postes sont principalement et essentiellement axés sur l'enseignement.
- Les fonctions comprennent l'enseignement clinique, le service clinique et (ou) la pratique professionnelle, des responsabilités limitées en matière de recherche et de service et (ou) d'administration, et peuvent inclure la sensibilisation, l'engagement ou le service public, y compris la contribution à des organisations académiques ou professionnelles.
- Des tâches assignées, 25 % sont des travaux de recherche et d'administration.
- Les tâches assignées sont réparties aussi équitablement que possible sur les trois sessions et une partie obtient la désignation de session sans enseignement.
- Les postes de professeurs enseignants sont limités à un maximum de :
 - 20 % des employés en période de probation/permanents d'une unité académique.
 - 40 % des employés en période de probation/permanents des collèges de dentisterie, de pharmacie et nutrition, et de soins infirmiers, de l'école des sciences de la réadaptation, des départements des sciences cliniques des petits et grands animaux, de pathologie vétérinaire, et de psychologie et d'études sur la santé.
 - Les nominations supplémentaires sont soumises à l'approbation du comité mixte de gestion de l'entente.
 - A la Ron and Jane Graham School of Professional Development, les postes de professeure ou de professeur enseignant ne font l'objet d'aucune limite.
- Les professeurs enseignants peuvent bénéficier d'un congé sabbatique de quatre mois après six années de service et après trois années de service supplémentaires, à compter de la date d'achèvement du dernier congé sabbatique.
- Les congés sabbatiques sont rémunérés à 100 % du salaire académique.
- Les unités académiques doivent avoir approuvé des critères et des normes de rendement avant de nommer des professeurs enseignants.
- Les membres du personnel en droit d'effectuer la transition à un poste de professeure enseignante ou de professeur enseignant sont les suivants :
 - les membres occupant un poste à durée non limitée (à l'exception des chargés de cours);
 - les membres occupant un poste à statut maintenu ou menant à la titularisation, quel que soit le rang professoral.
- Les chargés de cours et les professeurs adjoints occupant des postes à durée non limitée seront pris en considération pour un poste probatoire de professeure enseignante adjointe ou de professeur enseignant adjoint.
- Les professeurs agrégés occupant des postes à durée non limitée seront pris en considération pour un poste probatoire de professeure enseignante agrégée ou de professeur enseignant agrégé.
- D'autres rangs professoraux peuvent être envisagés pour des postes comparables de professeurs enseignants.
- Les membres du personnel qui accèdent à un poste de professeur enseignant ne peuvent pas faire de retour en arrière.

Postes à durée non limitée

- La période de préavis minimale requise pour mettre fin à un emploi à durée non limitée passe de 6 à 12 mois.
- Les personnes occupant un poste à durée non limitée peuvent désormais participer aux comités de sélection des chefs de département, doyennes adjointes et doyens adjoints.

Chargés de cours

- Les charges d'enseignement des chargés de cours ne peuvent pas dépasser l'équivalent de 30 crédits par année scolaire.
- Les charges d'enseignement doivent être réparties aussi uniformément que possible sur les trois sessions.
- Les chargés de cours n'ont pas droit à une session sans charge d'enseignement ou à une charge d'enseignement hors session.
- Les tâches des chargés de cours n'incluent pas de programme de recherche.

Réconciliation autochtone et décolonisation

- Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion en emploi comprennent désormais un engagement envers la réconciliation et la décolonisation.
- Le personnel enseignant est désormais tenu de suivre une formation sur la lutte antiraciste et les préjugés inconscients pour participer aux comités suivants : nominations, renouvellement du personnel en période de probation et procédures de titularisation, de promotion et de révision des salaires.
- Les normes de rendement relatives à la titularisation comprennent désormais les travaux de recherche, d'érudition et d'art autochtones, ainsi que l'enseignement ou la pratique de compétences professionnelles, le cas échéant.
- L'autochtonisation, la décolonisation et la réconciliation peuvent servir de base à l'octroi de hausses salariales.
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation constitue désormais un jour férié rémunéré.
- Le personnel a droit à un maximum de sept jours ouvrables payés par an pour sa participation à des cérémonies autochtones traditionnelles.
- Trois unités de crédit par session universitaire sont octroyées au personnel qui suit des cours de langue autochtone ou des cours qui incluent des composantes significatives et reconnues traitant du racisme, de l'oppression, des préjugés inconscients et (ou) de la sensibilisation culturelle.
- Les membres du personnel qui créent ou enseignent des cours sur l'autochtonisation, la décolonisation ou la réconciliation, ou qui se voient attribuer d'autres tâches relatives à ces questions, mais dont la formation et l'expertise ne comprennent pas spécifiquement l'autochtonisation, la décolonisation ou la réconciliation, peuvent maintenant avoir ce travail reconnu comme une « tâche d'enseignement extraordinaire » en vertu de la convention et obtenir une rémunération supplémentaire.
- Une définition des travaux de recherche, d'érudition et d'art autochtones, conforme à la définition des trois agences fédérales, s'applique aux dispositions relatives à la nomination, au renouvellement des postes probatoires, à la promotion et à la titularisation des membres du personnel enseignant.
- Les candidats autochtones ou les candidats qui effectuent des travaux de recherche, d'érudition ou d'art autochtones, mènent des activités d'enseignement autochtones ou exercent des compétences professionnelles autochtones peuvent bénéficier du soutien d'une représentante ou d'un représentant lors du processus de recrutement, d'examen et d'appel, de titularisation et de promotion. Le rôle de la représentante ou du représentant est de conseiller le comité concerné avant ses délibérations.

Autres

Procédure de résolution des griefs

- Pour faciliter la résolution de problèmes et l'intervention/résolution rapide des griefs :
 - La doyenne ou le doyen, ou la personne désignée de l'unité académique concernée par un grief assiste à la réunion du comité mixte de règlement des griefs lorsque ce comité discute de griefs spécifiques.
 - La rectrice ou le recteur, ou la personne désignée assiste à la réunion du comité mixte des griefs en cas de griefs impliquant plus d'une unité académique ou lorsque le grief implique un ou plusieurs doyennes ou doyens.

- La représentante appropriée ou le représentant approprié de l'université assiste à la réunion du comité mixte des griefs en cas de griefs concernant la violation d'une politique ou l'application d'une disposition spécifique de la convention collective.

Examen des évaluations de fin de session des étudiants

- Les employés en période de probation peuvent demander l'examen des évaluations de fin de session de la population étudiante avant leur réception, afin que la doyenne ou le doyen, la ou le chef du département ou la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires étudiantes et aux études puisse supprimer les commentaires totalement inappropriés sur les attributs ou les caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant constituant des motifs protégés par les lois relatives aux droits de la personne.

Titularisation et service clinique

La pratique clinique est ajoutée à la catégorie des compétences professionnelles à prendre en compte pour la titularisation, pour l'octroi d'augmentations spéciales ou pour une charge extraordinaire d'enseignement ou autre pouvant donner lieu à une rémunération supplémentaire.

Toronto Metropolitan University Faculty Association (TFA)

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2026

Selon la convention collective conclue entre l'Université métropolitaine de Toronto (UMT) et la TFA, les parties doivent soumettre les impasses de négociation collective à un arbitrage d'intérêts plutôt que de recourir à la grève ou au lock-out. Les négociations ont abouti à un accord sur un certain nombre de questions. Les questions non résolues ont été soumises à l'arbitre William Kaplan¹.

L'arbitre Kaplan a résumé les principes régissant l'arbitrage d'intérêts volontaire, notamment la reproduction, la nécessité démontrée, l'attention portée à la compensation totale et le gradualisme.

« La norme veut qu'aucune des parties ne réalise toutes ses priorités durant un même cycle et qu'une ou un arbitre cherche à trouver un équilibre entre les positions et priorités contradictoires des parties. Elle ne veut pas qu'un arbitre intervienne et modifie de manière significative des positions fondamentales, établies de longue date et librement négociées, en l'absence de circonstances exceptionnelles ou d'une nécessité réellement démontrée. Il devrait revenir aux parties de faire cela, dans le cadre des négociations collectives. »

Hausses salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 3,5 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 3 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 3 %

Autres avantages économiques

Amélioration des avantages sociaux

L'Association recevra chaque année un tableau des limites « raisonnables et habituelles » applicables aux avantages sociaux.

La couverture de l'invalidité de longue durée passe au moindre de 80 % du salaire ou 15 000 \$/mois, soit une hausse par rapport à 14 000 \$/mois précédemment.

Les services de maternité de substitution et de fertilité sont couverts jusqu'à un maximum de 20 000 \$ à vie.

¹. [Toronto Metropolitan University v Toronto Metropolitan University Faculty Association](#), 2024 CanLII 65903 (ON LA)

L'UMT est tenue de maintenir le fonds de prestations spéciales des retraités à 2 000 \$ par membre.

Le taux d'enseignement en surcharge augmente de 2 000 \$.

Charge de travail

Un groupe de travail sera chargé d'examiner les questions d'accommodement en milieu académique de la population étudiante. La composition, les membres et le mandat du groupe de travail ont été transmis aux parties.

La nécessité d'examiner l'impact de la hausse des demandes d'accommodement sur la charge de travail du personnel enseignant a été démontrée. Entre 2017 et 2023, le nombre d'étudiants inscrits aux services de bien-être et d'accommodement des besoins en milieu académique de l'UMT a augmenté de 48 %. Selon les données et représentations effectuées, le nombre d'étudiants handicapés fréquentant les universités et collèges de l'Ontario se fait l'écho de cette évolution. Le personnel enseignant joue souvent, mais pas toujours, un rôle important dans le processus d'accommodement. De nombreuses adaptations – touchant les cours par exemple – exigent la participation directe et continue du personnel enseignant et soulèvent une série d'autres questions nécessitant un examen attentif. Bien évidemment, le soutien et la participation au processus d'accommodement sont des responsabilités et des devoirs essentiels aux termes de la loi. Ils reflètent également les valeurs communes de l'université et de la faculté. Notamment, cette question a été abordée de façon similaire dans une autre procédure d'arbitrage d'intérêts, où un groupe de travail a été chargé d'examiner, entre autres, l'impact des exigences en matière d'accommodement des besoins des étudiants sur la charge de travail dans les collèges communautaires de l'Ontario. Voir : OPSEU (College Academic Employees) v College Employer Council, [2022 CanLII 86598 \(ON LA\)](#).

Équité

Outre le maintien d'un fonds annuel de 100 000 \$ pour remédier aux anomalies salariales générales, un fonds de 200 000 \$ est maintenu pendant la durée de la convention collective pour remédier aux anomalies salariales fondées sur le sexe.

Conseillers

L'arbitre Kaplan a accordé deux jours supplémentaires de perfectionnement professionnel aux conseillers.

Campus de Brampton

L'arbitre Kaplan reste saisi de la question de l'extension de certaines dispositions de la convention collective à l'école de médecine du campus de Brampton, dont l'ouverture est prévue en septembre 2025.

York University Faculty Association (YUFA)

1^{er} mai 2024 – 30 avril 2027

L'employeur a unilatéralement accéléré le processus de négociation et imposé des « conditions d'emploi révisées » dès que les parties se sont retrouvées en position de grève et de lock-out. La YUFA s'est organisée et a obtenu un vote de 92,3 % en faveur d'une grève, si nécessaire. Au moyen de la médiation, les parties sont parvenues à un accord de principe le 19 août 2024, qui a été ratifié le 26 août 2024. La YUFA s'est opposée avec succès aux propositions de l'employeur visant à réduire la gouvernance collégiale et les droits académiques.

Hausses salariales

26 août 2024 ↗ 3,10 %

1^{er} mai 2025 ↗ 2,85 %

1^{er} mai 2026 ↗ 2,85 %

- À compter du 1^{er} janvier 2025, le revenu annuel des visiteurs postdoctoraux ne peut être inférieur à 36 000 \$ (contre 31 500 \$ auparavant).

- Une somme forfaitaire est versée aux membres qui faisaient partie de l'unité de négociation le 1er mai 2024, ce qui correspond à la différence entre ce qu'ils ont gagné au cours de la période allant du 1er mai 2024 à la date de ratification et ce qu'ils auraient gagné si le salaire de 2024, les primes de surcharge, les allocations administratives et les augmentations du PDR étaient entrés en vigueur le 1er mai 2024.
- Le revenu des employés qui ont commencé à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée entre le 1er mai 2024 et la date de ratification est ajusté pour refléter les hausses salariales négociées.

Augmentation des primes de surcharge et des primes pour les postes académiques administratifs

- 26 août 2024 ↗ 3,10 %
- 1er mai 2025 ↗ 2,85 %
- 1er mai 2026 ↗ 2,85 %

Autres avantages économiques

- Les fonds destinés à l'ajustement des salaires individuels en fonction du marché et des anomalies passent à 463 635 \$ (plus les avantages sociaux) en 2024-2025 et à 505 643 \$ (plus les avantages sociaux) en 2026-2027.
- Les corrections d'anomalies sont prioritaires et l'employeur doit fournir à la YUFA plus de détails sur la manière dont les fonds sont alloués.
- Le remboursement des frais personnels (PER) augmente de 400 \$ par an pendant la durée de la convention collective en échange d'une réduction de la période de report des fonds de cinq à quatre ans.
- Le montant du programme de renouvellement des ordinateurs passe de 1 500 \$ à 1 750 \$ en échange de l'augmentation de la période d'admissibilité au renouvellement, qui passe de tous les trois ans à tous les quatre ans.

Avantages

- Le montant maximal accordé sur 24 mois pour les soins de la vue passe de 850 \$ à 935 \$.
- Les plafonds de couverture des soins paramédicaux passent de 2 000 \$ à 2 500 \$ par spécialité et la couverture annuelle combinée maximale passe de 3 000 à 3 200 \$.
- Le financement des services de santé pour personnes trans passe de 40 000 \$ à 60 000 \$ par an.
- À compter du 1er mai 2026, les prestations aux personnes retraitées sont ajustées comme suit :
 - la couverture des prothèses auditives passe de 1 000 \$ à 1 100 \$ par an;
 - la couverture des soins de la vue passe de 500 \$ à 600 \$ par période de deux ans;
 - le plafond du financement des soins dentaires passe de 2 500 \$ à 3 000 \$ par an.
- Le sous-comité mixte des avantages sociaux se réunit pour étudier les modèles d'assurance-vie qui pourraient être mis en œuvre pour éviter la réduction de trois fois à une fois le salaire à l'âge de 65 ans.

Filière d'enseignement

- Un comité mixte, avec la participation appropriée du Sénat, poursuit l'examen des critères de titularisation et de promotion du personnel enseignant. Le comité fait des recommandations aux parties d'ici le 20 juin 2026.
- La charge d'enseignement régulière maximale du personnel de la filière d'enseignement est de 3,0 équivalents cours complets (ECC) au cours des trois premières années de probation et de 3,5 ECC par la suite.
 - Lorsque le personnel de la filière enseignement se voit attribuer plus de 3,0 ECC, les attentes en matière de service ne sont pas « déraisonnables ».
- Les fonds disponibles pour les bourses d'enseignement destinées à améliorer les connaissances pédagogiques et les compétences d'enseignement passent de 85 000 \$ à 151 000 \$ par an et les membres de la filière d'enseignement ont la priorité.

- Dans le cadre d'un projet pilote, des dérogations de cours supplémentaires sont accordés aux collègues de la filière d'enseignement qui assument des fonctions académiques administratives et de coordination.

Équité

- Pendant la durée de la convention collective, les sommes du fonds de congés éducatifs sont consacrées à une initiative spéciale de soutien à l'équité. Cette initiative prévoit des congés d'enseignement pour les membres du personnel qui se définissent comme membres d'un groupe racialisé ou autochtone, ou comme personnes handicapées, afin d'appuyer leurs activités d'enseignement, de service et (ou) de recherche.
- Les dérogations de cours sont déterminés par l'association.
- Les savoirs, méthodologies et pratiques autochtones font désormais partie des critères reconnus des procédures de titularisation et de promotion.
- Les parties, les membres de l'assemblée générale autochtone de la YUFA et les membres du conseil autochtone du campus discutent de l'espace réservé aux pratiques cérémoniales et culturelles autochtones.

Autres

- Il existe un programme pilote de médiation destiné à accélérer le règlement des griefs. Il s'agit d'une procédure de résolution volontaire, confidentielle et sans préjudice qui inclut des dates fixes et une liste convenue de médiateurs.
- Les dispositions sur la surveillance électronique et la confidentialité des données reconnaissent le droit raisonnable des membres à la confidentialité de leurs communications et dossiers personnels.
- Un groupe de travail mixte examine la collecte/l'utilisation/la conservation et la destruction des informations personnelles des employés. Le groupe de travail fait rapport au comité mixte sur l'administration de la convention collective de la YUFA (JCOAA) d'ici le 1^{er} juin 2026.
- Les parties se rencontrent pour discuter d'une liste de ressources et de procédures potentielles pour les employés confrontés à des conflits sur le lieu de travail.