

ACPPU Faits et chiffres

Conjoncture
économique

Ententes récentes

Alberta
Athabasca

Grant-MacEwan
Hearst

SCFP 3912
St. Francis Xavier

Tendances en
négociation
collective

Brandon
Calgary
Collèges militaires du Canada
Concordia (APTPUC)

Lethbridge
McMaster (Bibliothécaires)
Moncton
Saskatchewan

Victoria
Wilfrid-Laurier (PAC)

Comparaison des salaires du PAC

Conjoncture économique

L'économie du Canada a pris du mieux au deuxième trimestre de 2019 à la faveur d'une augmentation de 0,9 % du PIB, comparativement à une croissance anémique de seulement 0,1 % aux deux trimestres précédents (figure 1). Les exportations, en hausse de 3,2 %, ont été le principal moteur de cette amélioration, dans un contexte où les investissements des entreprises sont demeurés à la traîne (-1,6 %) et où les dépenses de consommation ont stagné (0,1 %), l'endettement des ménages étant encore problématique.

La Banque du Canada prévoit une croissance de 1,7 % en 2019, en hausse par rapport au taux de 1,5 % indiqué dans son *Rapport sur la politique monétaire* précédent (Juillet). Elle prévient toutefois que le risque d'un ralentissement mondial peut changer la donne.

S'établissant à 5,5 % en septembre, le taux de chômage est tombé à son niveau le plus bas depuis plusieurs décennies (figure 2), mais ceci masque d'importants écarts régionaux. En effet, le taux de chômage atteint un sommet de 11,5 % à Terre-Neuve-et-Labrador et descend à un creux de 4,8 % au Québec et en Colombie-

Britannique. Les taux de chômage pour les hommes et les femmes dans la tranche d'âge des 25 à 65 ans sont presque identiques et bien en deçà de 5 %. Par contre, ceux des étudiants et des jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans sont encore deux fois plus élevés chez les femmes et trois fois plus élevés chez les hommes que les taux respectifs de la cohorte des 25 à 65 ans. Au total, 456 000 emplois ont été créés par rapport à 2018, soit une augmentation de 2,4 %, l'Ontario en absorbant un peu plus de la moitié. Ces nouveaux emplois ont été majoritairement à temps plein.

L'amélioration du marché du travail s'est répercutée sur les salaires. En valeur réelle, les gains salariaux moyens ont été modestes en 2019, du moins dans les milieux syndiqués privés à l'échelle nationale, de même que dans les organisations publiques et privées de compétence fédérale (figures 4 et 5). Cependant, les gouvernements conservateurs élus dans quelques provinces se sont ingérés dans le libre processus de négociation collective, ont imposé des mesures de modération salariale aux travailleurs du secteur public, ont annulé des décisions

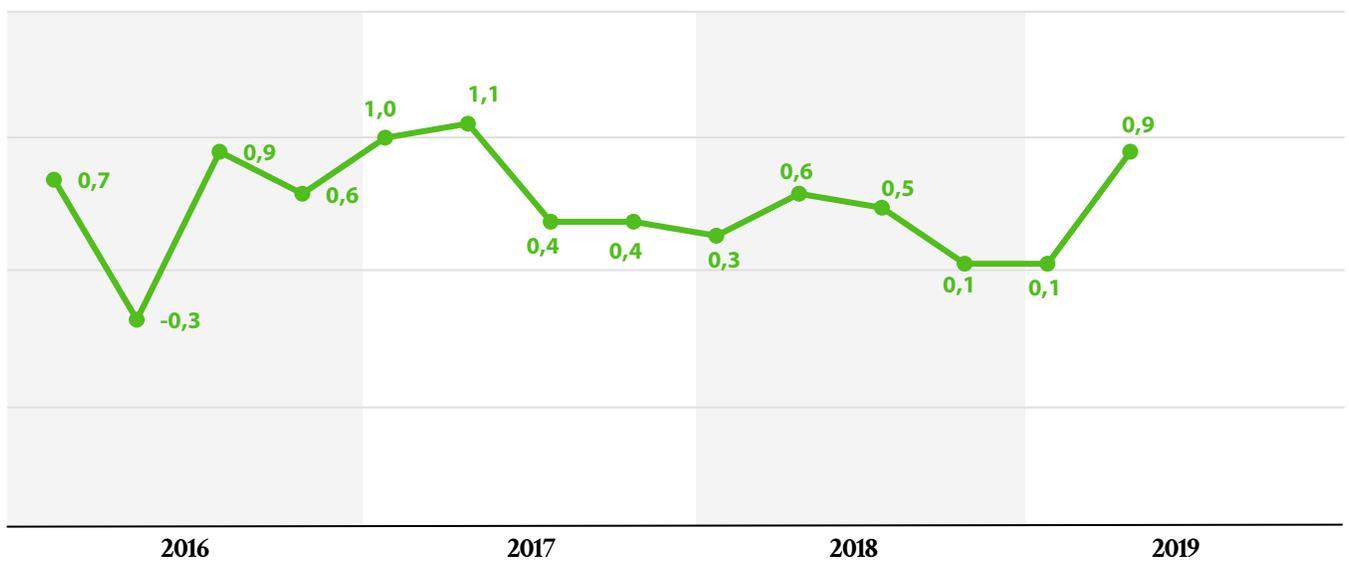
antérieures et ont privilégié la réduction du déficit et les compressions dans les programmes, comme cela a été le cas récemment en Alberta.

Compte tenu de la situation difficile dans laquelle se trouvent les travailleurs dans de nombreuses provinces, il est encore plus crucial que le nouveau gouvernement fédéral fasse preuve de leadership et poursuive une politique macroéconomique expansionniste. Il doit ainsi

établir un salaire minimum fédéral de 15 \$, accélérer la création d'emplois en adoptant des mesures budgétaires et des règlements visant à réduire le travail précaire et temporaire et faire des interventions ciblant l'abordabilité. Dans les provinces, l'heure n'a jamais été autant à la mobilisation pour défendre les droits des travailleurs et les services publics, notamment l'éducation postsecondaire.

Figure 1

Variation trimestrielle en pourcentage du produit intérieur brut (dollars en chaînés de 2007)



Statistique Canada

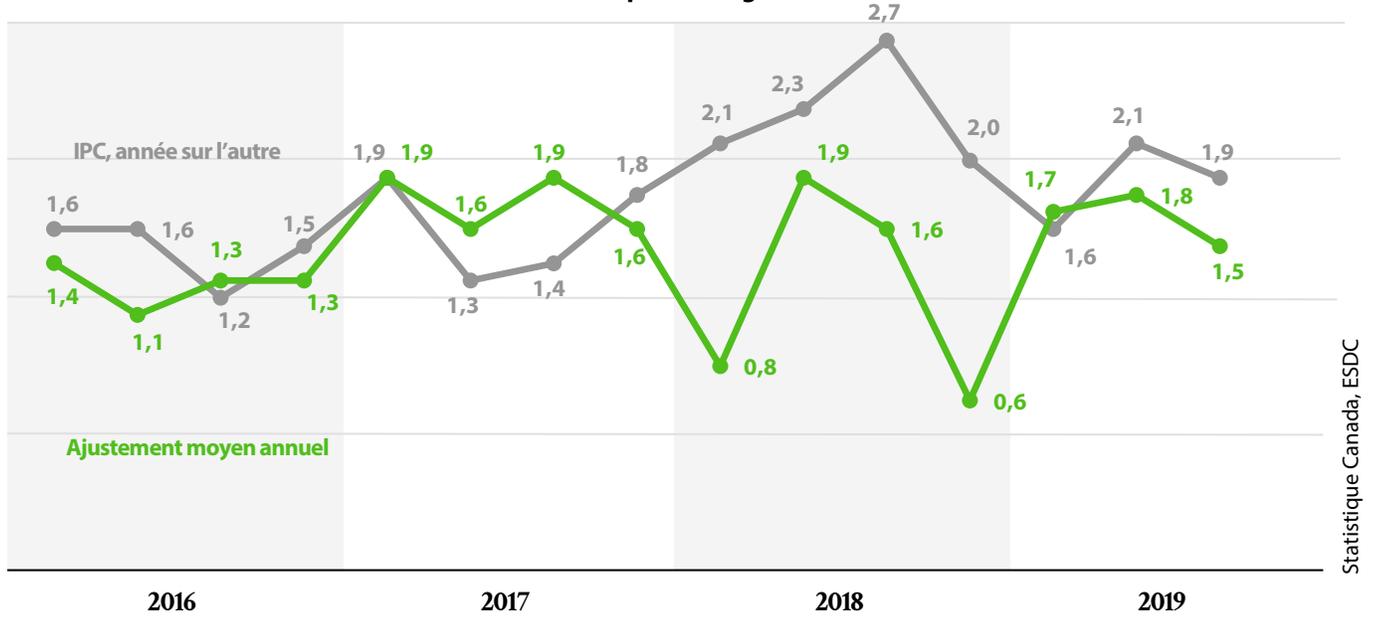
Figure 2

Taux de chômage (en pourcentage, en date de janvier et de juillet de chaque année)



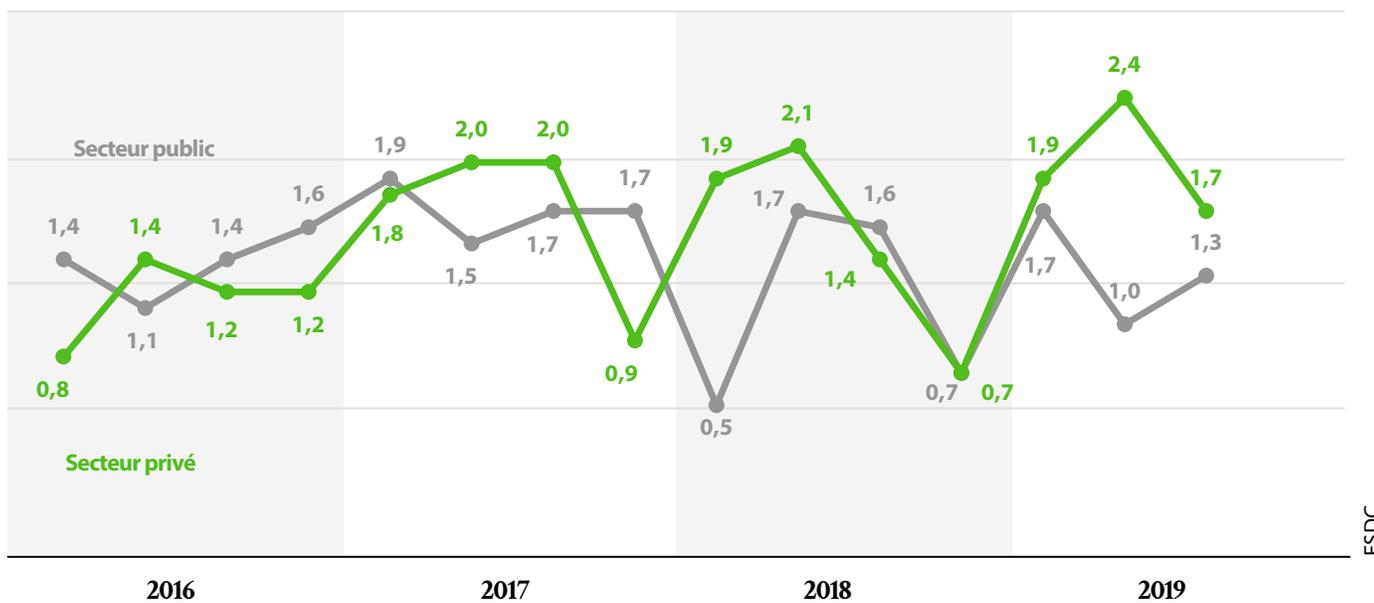
Statistique Canada

Figure 3
Tendances trimestrielles des salaires et de l'inflation (en pourcentage)

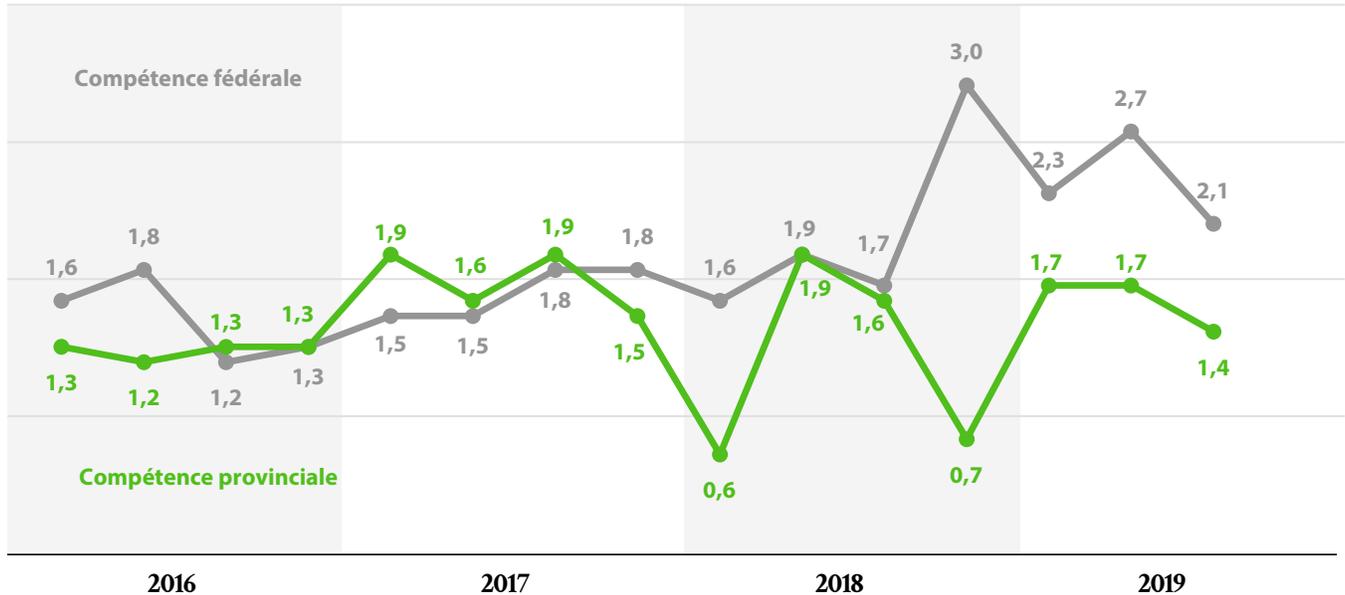


Statistique Canada, ESDC

Figure 4
Rajustements salariaux moyens (par secteur trimestriel)



ESDC

Figure 5**Ajustements salariaux moyens (trimestriels par secteur)**

ESDC

Tendances en négociation collective

La tendance en négociation la plus notable dans le secteur de l'éducation postsecondaire publique demeure l'ingérence de plusieurs gouvernements provinciaux dans la libre négociation collective.

En Colombie-Britannique, le Secrétariat du *Public Sector Employers' Council* persiste, sous le gouvernement NPD, à contraindre les employeurs à se conformer à un mandat de négociation. Toutefois, le mandat établi pour l'actuelle ronde de négociations impose des ententes triennales comportant des augmentations annuelles de 2 % et des augmentations supplémentaires en contrepartie d'améliorations ou d'efficacités dans les services ou en reconnaissance des difficultés chroniques du marché du travail.

En Alberta, les syndicats membres avaient dû accepter le gel général des salaires pendant deux ans exigé par le gouvernement NPD, mais pouvaient négocier la réouverture des clauses salariales par voie d'arbitrage. Cependant, le nouveau gouvernement conservateur a

adopté en juin dernier une loi reportant l'arbitrage des réouvertures au moins jusqu'en novembre, ce qu'a confirmé la Cour d'appel de l'Alberta. Le 24 octobre 2019, le gouvernement conservateur déposait son premier budget, misant sur l'austérité. Il entend éliminer le déficit d'ici l'exercice 2022-2023 au moyen de compressions dans la fonction publique et le financement municipal, du report de projets d'infrastructure et d'une réduction de l'enveloppe financière de l'éducation supérieure de 5 % en 2019-2020 et d'encre 12 % d'ici 2022-2023. En outre, le gouvernement basera le financement des établissements d'enseignement sur leurs résultats à compter de 2020-2021.

Les subventions de fonctionnement de la plupart des établissements postsecondaires en Alberta seront réduites d'en moyenne 5,1 % (les réductions réelles varieront toutefois selon les établissements, car le gouvernement évaluera la capacité financière de chacun de les absorber). Les établissements les plus touchés sont le Collège Bow Valley et l'Université Grant-MacEwan,

dont les budgets de fonctionnement ont été amputés de 7,9 %, alors que les cinq établissements confessionnels indépendants ont été épargnés. Le gouvernement autorise maintenant une hausse annuelle des frais de scolarité de 7 %, soit 21 % sur trois ans, tandis que les taux d'intérêt sur les prêts étudiants sont sur le point d'augmenter. Les crédits d'impôt pour études et frais de scolarité seront abolis dans l'année d'imposition 2020.

Au Manitoba, les syndicats continuent de négocier dans les limites imposées à la rémunération par la *Loi sur la viabilité des services publics* (LVSP), qui fixe les augmentations salariales à 0 %, 0 %, 0,75 % et 1 % sur une période de quatre ans. Une coalition de groupes de travailleurs conteste la constitutionnalité de la LVSP devant les tribunaux.

En Ontario, le gouvernement a déposé l'été dernier à l'Assemblée législative le projet de loi 124, *Loi visant à mettre en œuvre des mesures de modération concernant la rémunération dans le secteur public de l'Ontario*, qui n'est pas encore en vigueur. Si le projet de loi était adopté, des « périodes de modération » (par l'imposition d'augmentations maximales des traitements et de la rémunération) de trois ans prendraient effet dans divers milieux de travail syndiqués ou non syndiqués. Pendant ces périodes, les augmentations des taux de traitement et des éléments de rémunération existants ou nouveaux (ces éléments comprenant les taux de traitement) seraient plafonnées à 1 % par an, sous réserve de certaines exceptions.

Étant donné les forts vents contraires qui soufflent sur plusieurs provinces, il n'est pas surprenant de constater que les règlements salariaux moyens dans les organisations de compétence provinciale sont à la traîne de ceux qui ont été négociés dans les organisations de compétence fédérale : au troisième trimestre, les règlements moyens dans la sphère fédérale étaient de 2,3 % contre seulement 1,4 % dans la sphère provinciale (figure 5) – soit bien en deçà du taux d'inflation de 1,9 % (figure 3).

Par comparaison, l'association du personnel académique de l'Université de Victoria a conclu une entente de trois ans comportant une augmentation globale de 5,5 %. Depuis la parution du numéro de mai de *Faits et chiffres*, cinq associations de personnel académique en Alberta

ont négocié des ententes de deux ans comprenant un gel des salaires pour tout le personnel, conformément au mandat du gouvernement (voir le résumé des ententes ci-après). L'association du personnel académique de l'Université de la Saskatchewan a conclu l'été dernier une convention quinquennale expirant en 2022, assortie d'augmentations d'environ 2 %. Pour sa part, l'association de l'Université de Brandon a dû accepter les conditions conformes à la LVSP.

En Ontario, l'Association des professeurs(es) des Collèges militaires du Canada a obtenu des augmentations atteignant 7 % sur les quatre années de la convention, ainsi qu'un ajustement salarial de 1 % à tous les niveaux. Les bibliothécaires de l'Université McMaster ont négocié une convention de deux ans dont les augmentations totalisent 2,75 %, tandis que l'unité du personnel académique contractuel de l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier a obtenu des augmentations générales de salaire limitées à 3 %, conformément au projet de loi 124 du gouvernement ontarien. L'association du personnel académique de l'Université Hearst a négocié une augmentation totale de 4 % sur les trois années de la convention. Au Québec, l'entente conclue par l'Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia prévoit des augmentations cumulatives de 10,77 % sur quatre ans.

L'unité du personnel enseignant contractuel de l'ABPPUM à Moncton a négocié de nouvelles échelles salariales qui tendent à établir la parité avec celles de leurs homologues dans les universités anglophones du Nouveau-Brunswick sur une période de quatre ans prenant fin en 2021. En Nouvelle-Écosse, le personnel académique contractuel représenté par la section locale 3912 du SCFP a obtenu des augmentations atteignant 6 % au terme de quatre ans, tandis que le personnel académique de l'Université St Francis Xavier a négocié des augmentations totalisant 4,95 % sur trois ans.

D'un bout à l'autre du pays, les associations de personnel académique continuent de faire des gains qui profitent à leurs membres, notamment des améliorations à la liberté et à la gouvernance académiques, à la sécurité d'emploi, à l'équité et à la parité avec de nouveaux libellés, à la charge de travail et à des avantages sociaux.

Récents règlements Alberta (AASUA)

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2020

Au terme d'une année de négociation, l'équipe de négociation de l'AASUA a conclu sa première entente de principe en mars 2019 sous l'autorité du *Alberta Labour Relations Code*. La nouvelle convention fusionne sept conventions; elle comprend une partie « commune » et sept annexes pour les divers groupes représentés.

Salaires

2018 → 0%

2019 → 0%

Ce gel des salaires était conforme au mandat de négociation du conseil d'administration et du gouvernement de l'Alberta.

Autres avantages économiques

NOUVELLE échelle salariale comportant des augmentations au mérite pour le personnel académique enseignant (*Academic Teaching Staff*), qui est conforme à celles des agents auxiliaires du corps professoral (*Faculty Service Officer*) et du corps professoral (*Academic Faculty*). Entrée en vigueur : le 1^{er} juillet 2020.

Maintien du financement du régime d'avantages et déficits annuels éliminés.

Rémunération du premier congé sabbatique portée à 85 % pour les congés sabbatiques commençant avant le 1^{er} juillet 2019, et à 90 % pour les congés ultérieurs.

Réalignement des échelles de salaire et des augmentations au mérite des bibliothécaires avec les échelles de salaire des agents auxiliaires du corps professoral et du corps professoral (droit d'appel accordé).

Personnel académique enseignant

Amélioration de la formule de calcul de l'allocation par cours, notamment un taux minimum de 7 336 \$ pour les titulaires d'un doctorat ou l'équivalent, à compter du 1^{er} juillet 2020.

Augmentation des allocations en cas d'annulation de cours : 500 \$ si un cours est annulé moins de quatre semaines avant le début des cours ou 1000 \$ si un cours est annulé après le début des cours et versement du salaire jusqu'à l'annulation.

Régime de prestations supplémentaires de retraite du personnel académique

Maintien du régime.

Plafonds salariaux portés à 216 162 \$ le 1^{er} juillet 2018, et à 220 668 \$ le 1^{er} janvier 2019.

Fonds d'ajustement salarial (indemnités de marché)

Plafond de 800 000 \$. Augmentation sous réserve de l'accord de l'AASUA.

Meilleure communication à l'AASUA de toutes les indemnités de marché.

Équité

Lettre d'entente sur les inégalités salariales non liées au genre, en vertu de laquelle l'employeur est tenu de mener un examen de ces inégalités au sein du personnel académique.

Lettre d'entente sur la réparation accordée aux professeures victimes d'une inégalité salariale liée au genre, conforme à l'analyse menée à l'Université de la Colombie-Britannique et à l'Université McMaster. Ratifiée séparément, elle prévoit ce qui suit : Les professeures au rang de professeures titulaires (y compris celles qui prennent une retraite progressive ou qui sont déjà à la retraite) toucheront une augmentation de 5,8 % de leur salaire de base annuel; une somme forfaitaire imposable en dédommagement de la perte de salaire subie dans le passé, calculée sur une base mensuelle pour une période de service maximale de 24 mois au rang de professeur titulaire et associée à l'augmentation annuelle du salaire de base de 5,8 %; une somme forfaitaire non imposable de 1 500 \$ en dédommagement de toute atteinte à la dignité et à la valeur personnelle.

Les professeures adjointes et agrégées (y compris celles qui prennent une retraite progressive ou qui sont déjà à la retraite) recevront une somme forfaitaire

non imposable de 1 500 \$ en dédommagement de toute atteinte à la dignité et à la valeur personnelle.

D'autres groupes de travail se pencheront sur les inégalités salariales liées au genre qui pourraient toucher des groupes d'employés autres que les professeurs.

Équité en matière d'emploi : un groupe de travail mixte examinera le projet de clause et ses recommandations seront transmises aux équipes de négociation des deux parties à la prochaine ronde de négociations.

Sécurité d'emploi/permanence

Conversion des postes du personnel académique enseignant: NOUVEAU libellé sur la conversion, le renouvellement et l'évaluation annuelle des nominations du personnel académique contractuel, notamment : la nomination et le rang d'instructeur sont remplacés par une nomination d'une durée déterminée, qui comprend la nomination d'une durée minimale de 12 mois, la nomination récurrente et la nomination d'une durée maximale de 12 mois.

Les membres ayant pour la quatrième fois une nomination à temps plein d'une durée maximale de 12 mois verront leur nomination convertie en une nomination récurrente; les membres ayant pour la troisième fois une nomination d'une durée minimale de 12 mois verront leur nomination convertie en nomination de carrière.

Personnel académique dans la famille administrateur de fiducie/recherche (*Trust/Research Academic Staff*): nouvelle nomination de carrière sans expiration; licenciement moyennant un préavis ou une indemnité de cessation d'emploi d'un an si le propriétaire de la fiducie et le membre en conviennent et si le bailleur de fonds l'autorise.

Nominations temporaires hors de la portée de la convention collective pour les agents administratifs et professionnels : les membres ayant cette nomination ont maintenant le droit de retourner à leur poste à la fin de l'affectation temporaire, si celui-ci existe encore et n'a pas été supprimé dans une réorganisation; disposition

semblable à celle qui concerne les professeurs et les bibliothécaires.

Bibliothécaires et membres du personnel administratif et professionnel temporaires à temps plein : le superviseur des employés qui accomplissent les mêmes fonctions pendant six années consécutives peut envisager de convertir les nominations de ces derniers en nomination continue au sein du personnel administratif et professionnel.

Autres gains

Cotisations : les membres ne peuvent plus opter pour que l'association verse leurs cotisations à une cause de son choix.

Rendement académique inacceptable : l'association représente maintenant les membres et les amendes et les diminutions de salaire ont été exclues des sanctions prévues.

Liberté académique : nouvel article distinct qui améliore le libellé de la liberté académique et en étend la portée.

Droits de la direction : nouvel article en vertu duquel la direction est tenue d'exercer ses droits de manière juste, raisonnable, équitable et non arbitraire et de consulter l'association au sujet d'éventuels changements aux politiques et procédures de l'Université.

Reconnaissance de l'association

La liste des informations sur les membres que l'employeur doit fournir à l'association comporte de nombreux ajouts.

Le conseiller juridique engagé par un membre n'est pas compétent pour le représenter dans des affaires relevant de la convention collective.

La capacité de l'AASUA de représenter les membres en tant qu'agent négociateur exclusif est confirmée dans l'ensemble de la convention collective.

Mesures disciplinaires : article révisé en profondeur qui s'applique maintenant à l'ensemble du personnel académique et qui précise et renforce les procédures et les droits.

Congé de maladie : élargissement de la clause qui permet au membre de toucher le même taux de salaire que s'il recevait des prestations d'invalidité pendant la procédure d'appel d'un refus d'accorder des prestations d'ILD.

NOUVEL article sur la charge de travail

Attribution de la charge de travail d'une manière juste, raisonnable, non arbitraire et équitable.

Permet aux membres de maintenir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'employeur doit fournir un espace de travail et de l'équipement (comme des ordinateurs) appropriés.
NOUVEL article sur la santé et la sécurité au travail : l'employeur doit prendre toutes les précautions possibles pour protéger les employés et les membres ont le droit de refuser d'accomplir une tâche dangereuse.

Indemnités de cessation d'emploi : maintenant établies au prorata des années de service partielles.

Une lettre d'entente sur les suspensions non disciplinaires fait partie intégrante de l'entente et stipule qu'un membre peut être suspendu avec rémunération sans que cela constitue une mesure disciplinaire.

Une lettre d'entente sur l'impartition définit les principes de l'impartition et énonce notamment que les parties s'efforceront ensemble de conserver le travail des employés au sein de l'unité de négociation.

Membres du corps professoral

Les normes d'évaluation du corps professoral ont été révisées et améliorées. Tous les protocoles relatifs aux votes seront établis par les conseils facultaires.

L'évaluation portera sur plusieurs dimensions et aucune méthode ne sera prépondérante.

Les motifs des décisions des comités d'évaluation de faculté seront communiqués aux membres.

Le comité d'examen du recteur ne reverra plus les décisions de permanence ou de promotion des comités d'évaluation de faculté, mais examinera et comparera encore la mise en application de leurs normes.

Agents auxiliaires du corps professoral

La nouvelle définition du poste ne fait plus mention d'une assistance accordée aux membres du corps professoral, mais plutôt d'une collaboration entre les deux groupes.

Le doyen, et non plus le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, nommera les agents après considération d'une recommandation d'un comité consultatif de sélection.

Un projet de normes d'évaluation sera soumis au vote et à l'approbation exclusive des membres de chaque faculté.

Les motifs des décisions des comités d'évaluation de faculté seront communiqués aux membres.

Un comité d'évaluation du personnel académique enseignant sera constitué et s'apparentera aux comités d'évaluation de faculté et aux comités d'évaluation des bibliothécaires. Ses membres seront élus.

Athabasca (AUFA)

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2020

Après plus d'un an passé à négocier, l'AUFA a repoussé avec succès la tentative de l'employeur de faire reculer les droits de ses membres en usant de tactiques de négociation agressives et a obtenu un règlement par voie de médiation.

Salaires

2018 → 0 %

2019 → 0 %

Équité

Le mot « Indigenes » remplace le mot « Aborigines » dans l'article sur l'équité.

Congé de maternité et congé parental : harmonisation avec les changements apportés à l'AE. La période de service continu admissible passe d'un an à 90 jours. La durée du congé de maternité passe de 3 mois à 13 semaines.

Sécurité d'emploi/permanence

Les nominations pour une durée déterminée en vigueur depuis plus de cinq ans sont converties en nominations régulières. Le critère d'ETP doit être d'une moyenne des ETP des cinq dernières années. Aucune nomination à titre d'essai dans le cas des postes professionnels. Le processus d'examen de la permanence s'applique s'il s'agit d'un poste du personnel académique.

Autres gains

L'AUFU s'est opposée avec succès à la priorité de l'employeur de vider en grande partie de son sens le libellé sur la liberté professionnelle qui consacre les droits du personnel professionnel à contribuer à la vie intellectuelle de l'Université.

Les procédures et les droits relatifs aux primes de surcharge sont améliorés et l'AUFU recevra des rapports mensuels et des copies des ententes si elle le demande.

L'employeur peut choisir de verser une indemnité aux membres qui reçoivent un avis d'abolition de poste ou de poste excédentaire.

L'indemnité de réinstallation des nouveaux employés ne sera plus diminuée des subventions ou des fonds de réinstallation provenant de l'ancien employeur.

La lettre d'entente sur le registre d'embauche des conjoints demeurera en vigueur pour les membres qui choisissent d'inscrire leur conjoint sur la liste afin d'être avisés des offres d'emploi. Elle prendra fin à l'expiration de la convention.

L'AUFU et d'autres parties prenantes engageront une consultation avec l'employeur quand celui-ci aura terminé de modifier une politique sur la propriété intellectuelle et sera en mesure de la présenter. La section sur les conditions est combinée avec celle sur les salaires et les avantages et une date d'expiration unique est fixée.

Brandon (BUFA)

1^{er} avril 2019 – 31 mars 2023

Salaires

2019	→ 0 %
2020	→ 0 %
2021	↗ 0,75 %
2022	↗ 1 %

Salaires et avantages conformes à la *Loi sur la viabilité des services publics (LVSP)* : le gouvernement n'a pas permis qu'une cinquième année comportant des améliorations aux salaires et aux avantages s'ajoute à la période de quatre ans fixée par la LVSP.

L'employeur a refusé de se joindre à l'association pour demander au Conseil du Trésor une dérogation à la LVSP pour autoriser le versement d'augmentations salariales au PAC.

Protocole d'entente sur la réouverture de la convention collective : réouverture de sections précises en vue de renégocier des parties des articles traitant des salaires et des avantages, d'autres allocations ainsi que des congés annuels ou autres si, pendant la période d'application de la convention, la LVSP est soit abrogée, invalidée ou déclarée inconstitutionnelle, en totalité ou en partie, par un tribunal compétent.

Autres avantages économiques (permis par la LVSP parce qu'ils ne sont pas liés au salaire)

Financement additionnel accordé au Comité de la recherche de l'Université comme suit : 20 000 \$, 30 000 \$, 40 000 \$ et 50 000 \$ respectivement pour les années 1, 2, 3 et 4 de la convention.

Équité

Dans le cadre de l'évaluation externe, déjà autorisée, des parcours professionnels et académiques non traditionnels (pour la nomination initiale, la permanence et la promotion), la situation d'un postulant ou d'un membre dans son domaine de spécialisation, son groupe de pairs ou sa communauté peut maintenant être prise en compte pour établir des équivalences de parcours professionnels ou académiques non traditionnels (et ces

équivalences font maintenant partie des compétences exigées pour tous les rangs).

Protocole d'entente sur un nouveau groupe de travail sur l'autochtonisation de la convention collective.

Protocole d'entente sur un nouveau groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi.

Sécurité d'emploi/permanence

PAC : améliorations au droit de premier refus (DPR). Les membres du PAC obtiennent le DPR après avoir donné un cours trois fois sur six années académiques différentes; cette amélioration s'applique à toutes les facultés (il n'y a plus d'exemptions) et à tous les cours (la règle des trois heures-crédits est abolie); les changements au numéro ou au titre du cours n'influent pas sur l'admissibilité au DPR; l'ordre d'ancienneté prévaut quand de nombreux membres détiennent le DPR pour le même cours; le membre qui détient un DPR à l'endroit d'un cours peut enseigner à plus d'un groupe pour ce cours; un cours est affiché seulement après que le chargé de cours ayant le DPR a refusé de le donner.

Un cours est affiché seulement après que le chargé de cours ayant le DPR a refusé de le donner.

Améliorations à l'évaluation du personnel académique régulier (PAR) par les pairs : le nouveau libellé permet de présenter une seule activité comme preuve de travail accompli pour plus d'un critère, selon les normes régissant les activités savantes dans la discipline.

Évaluation

PAR : libellé sur le perfectionnement.

PAC : les chargés de cours doivent être évalués dans les deux premiers cours (pour obtenir le DPR). Ceux-ci sont jugés compétents si l'employeur ne les évalue pas.

Protocole d'entente sur un groupe de travail chargé d'étudier l'évaluation de l'enseignement par les pairs.

Charge de travail

Associés professionnels (*Professional Associates*) : reconnaissance de l'importance de la recherche dans leur parcours professionnel et augmentation de cinq jours de recherche garantis (passent de 5 à 10).

Charge d'enseignement du PAR : nouvelle norme de 15 crédits pour les rangs des professeurs permanents et les enseignants nommés pour plus d'un an; ajout de quatre nouveaux postes à temps plein à l'unité de négociation pour soutenir la nouvelle norme; protocole d'entente sur un groupe de travail chargé d'établir les critères d'un plan de dotation en personnel; attribution d'un demi-congé sabbatique pour enseigner la moitié d'une charge normale le reste de l'année; améliorations au calcul de la charge de supervision au niveau du doctorat et des cliniques.

Calgary (TUCFA)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2020

Soumise à d'intenses pressions du gouvernement lors des négociations, la TUCFA a conclu une entente comportant des améliorations majeures aux avantages et une disposition prometteuse sur la réouverture des clauses salariales compte tenu des faits qu'elle pourra présenter. Cependant, les audiences d'arbitrage prévues sur la réouverture ont été reportées en raison du dépôt, par le gouvernement provincial, du projet de loi 9 intitulé *Public Sector Wage Arbitration Deferral Act*, qui interdit tout arbitrage de ces causes jusqu'à la fin d'octobre.

Salaires

2019 → 0 %

2020 → 0 %

Réouverture des clauses salariales : les parties engageront des discussions une semaine après la ratification. Si, dans les deux semaines suivantes, elles ne parviennent pas à s'entendre sur une augmentation générale de salaire, y compris sur les taux minimums et maximums, pour les professeurs ayant une nomination continue, intermittente (*contingent term*) ou à durée limitée et les chargés de cours, une des parties peut aviser l'autre de

son intention de porter l'affaire en arbitrage exécutoire devant Andy Sims le 30 septembre et le 15 octobre. En raison du projet de loi 9, les audiences ont été reportées aux 2 et 3 décembre.

Autres avantages économiques

Avantages : l'employeur assumera tous les coûts des primes des régimes d'assurance maladie et dentaire et les hausses futures postérieures au 1^{er} juillet 2019 seront réparties également entre l'employeur et les membres (cela équivaut à peu près à une augmentation de salaire de 0,5 % par personne touchant 120 000 \$ par année).

Les règles relatives au remboursement des dépenses professionnelles des chargés de cours ont été clarifiées pour que ceux-ci puissent reporter leurs droits à l'année académique suivante s'ils obtiennent un contrat subséquent.

Autres gains

Engagement à examiner l'accès des chargés de cours à la messagerie électronique D2L et aux commandes de livres avant les nominations.

Réduction des fonctions à la veille de la retraite : auparavant, les membres avaient l'option d'assumer 75 % des fonctions pendant quatre ans; ils ont maintenant le droit de présenter d'autres formules de préretraite.

Les membres du personnel académique qui présentent une demande de permanence ou de promotion et qui sont responsables d'un cours doivent maintenant déposer un dossier d'enseignement.

Les congés d'exploration en vue d'un changement d'emploi ou de carrière (*Career Stop-Out*), rarement utilisés, ne sont plus considérés comme un droit, mais doivent être approuvés par le doyen.

Le maintien complet du salaire et des avantages des membres du personnel académique qu'il est recommandé de congédier s'étend maintenant sur un an. Auparavant, le salaire et les avantages demeuraient pleinement en vigueur jusqu'à ce que le conseil arbitral ait rendu sa décision. Cette importante concession a été faite pour obtenir d'autres améliorations aux avantages.

Association des professeur(e)s des collèges militaires du Canada

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2022

Les négociations avaient été rompues parce que l'employeur avait considéré que les lettres d'entente annexées à la convention étaient frappées de nullité. Celui-ci ayant fait marche arrière, les parties sont retournées à la table pour engager des pourparlers accélérés et ciblés.

Salaires

2018	↗ 2,0 % + un ajustement salarial de 0,8 %
2019	↗ 2,0 % + un ajustement salarial de 0,2 %
2020	↗ 1,5 %
2021	↗ 1,5 %

Autres avantages économiques

Les membres en congé sabbatique recevront 4 000 \$ ou 2 000 \$ selon que leur congé dure 12 mois ou 6 mois, pour compenser les frais de déplacement.

Harmonisation du congé de maternité et du congé parental avec les changements apportés à l'AE : allocation versée pour une semaine, correspondant à 93 % du taux de salaire hebdomadaire si la membre poursuit son congé de maternité au-delà des 15 semaines de prestations; allocation parentale : 55,8 % du taux de salaire hebdomadaire pendant la période de carence; pour chaque semaine où le ou la membre touche des prestations d'AE, la différence entre 55,8 % du taux de salaire hebdomadaire et le montant de la prestation d'AE, pendant une période maximale de 61 semaines; une allocation versée pour une semaine, à 55,8 % du taux de salaire hebdomadaire si le ou la membre poursuit son congé parental au-delà des 61 semaines de prestations.

Protocole d'entente relatif à l'application d'un nouveau programme de bien-être du personnel en remplacement du programme précédent.

Équité

Toutes les expressions renvoyant à l'employé ou au genre masculin ou féminin désignent tous les employés, sans égard au genre.

Sauf dans les articles portant sur le congé et les allocations de maternité et parentales, les pronoms *he/she* et *him/her* seront remplacés par *they/them*, *employee*, ou *university teacher*.

Nouveau congé pour violence familiale, qui prévoit le versement du salaire pendant une période maximale de 75 heures par année financière.

Nouveau congé de proche aidant non rémunéré, à condition que le membre démontre qu'il reçoit des prestations d'AE ou est en attente des prestations.

Prestations de compassion pendant 26 semaines, prestations de soins aux enfants dans la famille pendant 35 semaines, prestations de soins aux adultes dans la famille pendant 15 semaines.

Autres gains

Amélioration des droits de report des vacances.

Lettre de l'employeur : l'employeur renouvelle les protocoles d'entente qui n'ont pas été modifiés dans l'actuelle ronde de négociations, et s'engage à constituer un comité mixte pour examiner la répartition de la charge d'enseignement et corriger les inégalités.

Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (APTPUC)

31 décembre 2017 – 30 avril 2021

Salaires

2018 ↗ 2 % (janvier); 3,77 % (mai)

2019 ↗ 2,4 %

2020 ↗ 2,6 %

Clause de parité avec l'Université de Montréal accordée pendant la période d'application de la convention collective.

Allocations pour les effectifs étudiants importants : augmentation de 6 % en date de janvier 2018.

Cours de niveau 200 ou 300, avec cinquante-six (56) étudiants ou plus		Cours de niveau 400 ou plus, avec trente et un (31) étudiants ou plus	
Fourchette	Rémunération intégrée à la paie bimensuelle (en \$)	Fourchette	
56 à 80	673	31 à 50	337
81 à 110	1 346	51 à 70	674
111 à 150	2 019	71 à 80	1 011
151 à 250	2 692	81 à 110	1 348
+ de 250	3 366	111 à 150	2 019
		151 à 250	2 692
		+ de 250	3 366

Autres avantages économiques

Abaissement du seuil d'admissibilité au régime de soins de santé : passe de 44 points d'ancienneté à 40.

Abaissement du seuil d'admissibilité à l'exemption de frais de scolarité : passe de 24 points d'ancienneté à 21.

Abaissement du seuil d'admissibilité au congé à traitement différé : passe de 75 points d'ancienneté à 60.

Le nombre de points d'ancienneté pour la représentation des membres au sein des organismes universitaires passe de 35 à 40.

Ajout de six points pour la négociation à une table secondaire (trois payés par l'Association et trois payés par l'Université).

Compte de perfectionnement professionnel : l'équivalent monétaire ajouté au compte est augmenté d'un cours de trois crédits, et s'établit maintenant à 34 cours de trois crédits par année.

Abaissement du seuil d'admissibilité aux fonds du compte de perfectionnement professionnel, qui passe de 24 à 18 points d'ancienneté.

Élaboration de cours en ligne

Nouvelle annexe.

Autres gains

Modification de diverses procédures, notamment sur les sujets suivants : attribution des cours aux membres ayant le même nombre de points d'ancienneté, liste d'attente, cours non attribués, attribution de cours excédentaires en situation d'urgence et griefs.

Changements aux qualifications pour enseigner.

Grant MacEwan (GMUFA)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2020

Salaires

2019 → 0 %

L'allocation des directeurs de département est augmentée et liée à la taille de l'effectif et de la faculté sous la supervision fonctionnelle du directeur : 6 750 \$, 7 250 \$ et 7 750 \$ par an.

Autres avantages économiques

Hausse de 150 \$ du régime d'avantages.

Autres gains

Les directeurs de département ayant effectué deux mandats de trois ans seront admissibles à un congé administratif d'une session, rémunéré à 100 % du salaire (mais remet à zéro le compteur des années requises pour avoir droit à un congé sabbatique de manière à ce que les directeurs puissent choisir le type de congé qu'ils souhaitent prendre; le congé sabbatique est rémunéré à hauteur de 85 % du salaire et est soumis à un processus concurrentiel).

Le libellé sur la charge de travail des professeurs permanents et sur la voie de la permanence ne porte plus seulement sur l'attribution des cours, mais précise aussi l'heure et le jour du groupe.

Nouveau congé de cinq jours pour les infirmières et infirmiers enseignants et modification de la date limite pour l'attribution de la charge de travail et la présentation du rapport annuel (projet pilote de deux ans).

Gel des salaires pour les membres dont les salaires se situent au-dessus de la fourchette dans les tableaux des salaires.

Création d'un groupe de travail chargé de poursuivre les négociations sur l'emploi durable pour les membres dont l'emploi est précaire et sur la charge de travail non reconnue des membres permanents.

Amélioration du libellé sur les enquêtes, la charge de travail et l'avancement des bibliothécaires et des conseillers.

Harmonisation du libellé du congé de compassion avec les normes d'emploi.

Hearst (APUH)

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2021

Intégration des professeurs chargés d'enseignement dans l'unité de négociation.

La nouvelle entente encadre les conditions de travail des professeurs chargés d'enseignement et y apporte des améliorations.

Salaires

2018 ↗ 2,0 %

2019 ↗ 1,0 %

2020 ↗ 1,0 %

Autres avantages économiques

Hausse des fonds alloués au perfectionnement professionnel et au matériel pédagogique.

Autres gains

Améliorations au congé de maternité et au congé parental.

Augmentation des sommes allouées au fonds d'aide à la recherche et à la création.

Lethbridge (ULFA)

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2020

Après avoir négocié pendant un an en conformité avec le *Labour Relations Code* et s'être présenté à deux reprises devant la commission des relations du travail (où l'ULFA a obtenu que les professeurs permanents et les chargés de cours soient regroupés sous une seule convention collective), l'ULFA a conclu une entente exhaustive qui comporte des révisions et des améliorations majeures par rapport à la précédente.

Salaires

Ajustement au coût de la vie : 0 % pour les deux années de la convention.

Aucune augmentation générale de salaire n'est accordée pendant les deux années de la convention, mais les primes de progression professionnelle et les augmentations au mérite sont maintenues.

Hausses des planchers salariaux

2 500 \$ pour les professeurs et les bibliothécaires

1 500 \$ pour les instructeurs et les assistants académiques.

Autres avantages économiques

Assurance dentaire ajustée au barème des frais dentaires majorés pour 2019.

Nouveau congé pour violence familiale.

Congé personnel de cinq jours maintenant rémunéré.

Nouveau congé de compassion (non rémunéré) d'une durée maximale de 27 semaines, susceptible d'être pris simultanément par des membres de la même famille.

Harmonisation du congé de maternité avec les changements apportés à l'AE.

Congé parental prolongé : prestations supplémentaires à hauteur de 100 % du salaire pendant 20 semaines si la membre a pris un congé de maternité.

Païement garanti des primes de progression professionnelle et des augmentations au mérite au 1^{er} juillet des deux années suivant la fin de la convention

collective si les négociations se poursuivent (s'apparente à une disposition de raccordement).

Les instructeurs et les assistants académiques au sommet de l'échelle salariale sont maintenant admissibles à une prime en argent (en sus du salaire de base) proportionnelle à leur rendement au mérite et puisée dans le fonds de la rémunération au mérite une fois les augmentations au mérite versées.

Les membres nommés pour une période déterminée qui obtiennent plusieurs contrats dans une année académique au point tel que, dans les faits, leur nomination soit égale ou supérieure à 50 % ont droit à une rémunération tenant lieu d'avantages.

Chargés de cours

Nouvelles nominations aux deux rangs et majoration salariale de 300 \$ pour le nouveau rang de chargé de cours II; nouveau paiement de 10 % et accès à la bibliothèque et à la messagerie électronique avant le début des cours; frais d'annulation versés sans égard à la raison de l'annulation ou à la personne ayant pris la décision.

Équité

Nouveau libellé sur la diversité, l'équité et l'inclusion : engagement à élaborer, diffuser et réviser les politiques, pratiques et systèmes qui ont démontré un effet favorable sur le recrutement, l'embauche, la rémunération, le maintien en poste et l'avancement des membres issus de la diversité, notamment les groupes désignés.

Nouveau comité mixte de l'équité chargé de recenser les difficultés rencontrées par le personnel académique en matière d'équité et d'en rendre compte chaque année. Les parties s'entendent pour que l'ULFA dépose à nouveau en 2020 les propositions visant à uniformiser les libellés afin d'inclure tous les membres, y compris les petits groupes d'employés.

Sécurité d'emploi/permanence

Nouveau droit de premier refus (DPR) accordé aux chargés de cours, à leur demande, sous réserve d'évaluations satisfaisantes.

Renforcement du libellé sur l'urgence financière et les programmes excédentaires.

Autres gains

La liberté académique comprend le droit de critiquer les gouvernements et les personnes publiques.

Il faut recommencer à zéro une procédure disciplinaire en cours dans laquelle on revoit la nature et la gravité des manquements reprochés.

Une demande de prestations d'invalidité longue durée (ILD) peut être maintenant présentée après 50 jours ouvrables au lieu de 10; les processus régissant le congé de maladie ont été modernisés; un membre ayant soumis une demande de départ à la retraite dispose maintenant de 20 jours pour la retirer.

Dossier personnel

Les documents disciplinaires peuvent en être retirés après deux ans (mesure disciplinaire légère) ou cinq ans (mesure disciplinaire grave).

Les documents retirés du dossier personnel doivent être détruits et ne peuvent être réutilisés.

Les documents qui ne sont pas justes envers le membre selon la définition de la convention peuvent être retirés en tout temps à la demande du membre.

Le dossier personnel doit être utilisé conformément aux principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle.

Mesures disciplinaires

Le comité d'appel est aboli.

L'ULFA a le droit d'être représentée dans une instance disciplinaire touchant un membre.

Les membres peuvent être accompagnés aux réunions par d'autres membres, dorénavant par du personnel de l'association et sous réserve de certaines conditions, par des parties externes.

Le conseil d'administration de l'Université assume les frais d'obtention d'un certificat médical d'un deuxième professionnel de la santé.

Renforcement du libellé sur l'urgence financière et les programmes excédentaires.

Les activités de création font maintenant partie de la définition de la recherche.

Droits de l'association

Nouvelles informations sur les membres communiquées à l'ULFA, notamment les lettres de toutes les nominations et modifications des nominations; les cours attribués aux membres, par niveau de cours et rang; des informations ventilées sur les salaires et autres sujets.

L'ULFA est responsable de la paie interne et de la remise de cotisations et d'informations à la CAFA et à l'ACPPU.

Le travail effectué à l'ULFA est réputé faire partie des activités de service.

Les bibliothécaires professionnels, les instructeurs et les assistants académiques ont aussi droit à une réduction de leurs fonctions comparable à un dégageement de cours.

L'article sur les griefs et l'interprétation a été clarifié : l'ULFA est l'unique responsable des griefs et de l'arbitrage; la procédure et le principe de l'équité procédurale sont matière à grief; l'interdiction de déposer des griefs relativement à des questions qui ne sont pas couvertes par la convention collective est supprimée; les deux parties au sein du comité mixte d'interprétation peuvent présenter des rapports distincts en cas de désaccord et l'une ou l'autre peut porter le grief en arbitrage.

Augmentation du nombre de cours que l'ULFA peut acheter dans le cadre du dégageement de cours, sans droit de regard du conseil d'administration sur leur attribution.

Nouveau droit de ne pas franchir les lignes de piquetage d'autres syndicats sur le campus, contre un jour de salaire par jour où l'exercice de ce droit empêche le membre de remplir les fonctions prévues à l'horaire.

Maintien des avantages en cas de grève ou de lockout, et leur remboursement à l'employeur par l'ULFA. Le libellé sur les négociations et l'impasse est supprimé, car les dispositions du *Labour Relations Code* priment.

Chargés de cours

Chargés de cours : nouveau processus d'évaluation (exigée pour le DPR) auquel participe le directeur de département et possibilité d'appel au doyen.

Nouvelle interdiction de ne pas rémunérer des tâches (p. ex. préparation du plan de cours avant le début du cours, etc.).

Possibilité de donner plus d'un cours par semestre (maximum de trois par année académique).

Promotion automatique au rang de chargé de cours II si le membre a donné plus d'un cours par semestre, s'il a déjà fait partie du corps professoral ou été instructeur ou assistant académique et s'il a donné cinq cours en trois ans.

Instructeurs/Assistants académiques

Le conseil d'administration ne peut plus décréter qu'un poste (y compris une nomination continue) est excédentaire s'il n'y a pas d'urgence financière ou si un programme n'est pas excédentaire.

Les instructeurs sont des membres à part entière de leur département.

Accès plus facile au congé de recherche puisqu'il peut maintenant être lié aux « responsabilités » (*responsibilities*) du membre (notamment le perfectionnement professionnel), à l'enseignement et à la description de poste.

En cas d'urgence financière et de programme excédentaire, il n'y a plus de distinction entre les droits d'ancienneté des instructeurs et assistants académiques et ceux du corps professoral et des bibliothécaires.

Nominations pour une durée déterminée : mêmes justifications que pour le corps professoral et les bibliothécaires.

Nominations pour une durée déterminée

Ces nominations doivent répondre à des critères explicites.

Corps professoral/bibliothécaires/ instructeurs/assistants académiques

Améliorations aux critères d'évaluation de l'enseignement, de la recherche et du service pour le corps professoral, les instructeurs et les assistants académiques (les améliorations touchant les bibliothécaires seront apportées dans la prochaine ronde de négociations).

La préparation des demandes de subvention et l'examen critique de documents sont mentionnés explicitement dans les facteurs à considérer dans l'évaluation de la recherche.

Les projets de recherche peuvent porter sur tout sujet enseigné à l'Université et ne doivent plus être liés à la discipline du département du membre.

La définition du service est élargie.

L'évaluation de l'efficacité de l'enseignement peut englober des activités en dehors de l'Université.

Utilisation des évaluations faites par les étudiants aux fins de la période de probation, de la permanence, des promotions et des augmentations d'échelon : n'est plus mentionnée explicitement dans la liste (non exclusive) des éléments de preuve; n'est plus une exigence; si les évaluations des étudiants sont utilisées, les évaluateurs recevront une formation et de l'information sur l'utilisation acceptable ainsi qu'un exemplaire de la décision de l'arbitre Kaplan dans l'affaire de l'Université Ryerson, une séance de formation étant en cours d'élaboration.

Administrateurs académiques supérieurs

Maintien des droits en matière de liberté académique, de promotion et de permanence énoncés dans la convention collective.

Association des bibliothécaires académiques de l'Université McMaster (MUALA)

1^{er} août 2019 – 31 juillet 2021

Pour la première fois, la MUALA et l'employeur ont convenu d'engager des pourparlers accélérés et ciblés et ont conclu une entente avant la date d'expiration de la convention collective.

Salaires

2019 ↗ 1,25 %

2020 ↗ 1,5 %

Autre : paiement forfaitaire de 133 \$ à chaque membre (pour épuiser la somme prévue dans le mandat de l'employeur).

Autres avantages économiques

Hausse de 1 % de la cotisation des membres au régime de retraite (passe de 7 %/10 % à 8 %/11 %).

La déduction des prestations de retraite annule entièrement la hausse de la cotisation en 2019-2020.

Nouvelles dates des augmentations au mérite, dans la structure actuelle, en 2019 et 2020.

Changements au processus d'application de l'augmentation générale de salaire et de l'augmentation au mérite au salaire de base.

Spécialiste de la santé mentale : remboursement maximal de 3 000 \$ par personne par année de prestation.

Prothèses auditives : remboursement de 80 % des coûts d'une ordonnance d'un oto-rhino-laryngologiste, jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par personne par oreille, sur une période de trois années de prestation.

Soins dentaires : les membres n'ont plus à payer les coûts au moment de la visite et à attendre le remboursement des frais admissibles; dorénavant, le membre paiera uniquement la différence entre la facture du dentiste et le remboursement maximal autorisé.

Glucomètres en continu : récepteurs, émetteurs ou capteurs de glucomètres en continu, pour les personnes ayant reçu un diagnostic de diabète de type 1, jusqu'à concurrence de 4 000 \$ par personne, par avantage.

Assurance vie : salaire de base annuel assurable de 100 000 \$ multiplié par des tranches de 25 % jusqu'à concurrence de 1 000 % (était 500 %) sous réserve d'un maximum de 1 000 000 \$ (était 500 000 \$).

Équité

Congé parental : 19 semaines, prestations complémentaires à hauteur de 95 % du salaire (était de 2 semaines à hauteur de 100 % + 17 semaines à hauteur de 90 %).

Congé de maternité : 11 semaines, prestations complémentaires à hauteur de 95 % du salaire (nouvelle disposition; peut être combiné avec le congé parental).

Changements d'ordre administratif pour assurer la continuité des prestations pour les parents qui prennent les congés l'un à la suite de l'autre.

Autres gains

Précisions sur le calcul de l'indemnité de vacances pendant un congé.

Entente sur la diffusion de nouvelles brochures sur les avantages quand un changement est apporté aux avantages.

Moncton (ABPPUM) Unité II

1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2021

Entente de principe

Augmentations de salaire

Établissement de nouvelles échelles salariales progressives tendant vers la parité avec les chargés de cours des universités anglophones du Nouveau-Brunswick. Les nouvelles échelles entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2019.

Pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 août 2019, un ajustement salarial rétroactif de 30 \$ par crédit de cours enseigné s'ajoute à la rémunération.

Les nouvelles échelles sont les suivantes :

Échelon 1 (0 à 14 crédits d'ancienneté)

2019-09-01 à 2020-08-31 : 5 800 \$

2020-09-01 à 2021-08-31 : 5 950 \$

2021-09-01 à 2022-08-31 : 6 100 \$

Échelon 2 (14 à 29 crédits)

2019-09-01 à 2020-08-31 : 5 875 \$

2020-09-01 à 2021-08-31 : 6 025 \$

2021-09-01 à 2022-08-31 : 6 175 \$

Échelon 3 (30 à 44 crédits)

2019-09-01 à 2020-08-31 : 5 950 \$

2020-09-01 à 2021-08-31 : 6 100 \$

2021-09-01 à 2022-08-31 : 6 250 \$

Échelon 4 (45 à 59 crédits)

2019-09-01 à 2020-08-31 : 6 025 \$

2020-09-01 à 2021-08-31 : 6 175 \$

2021-09-01 à 2022-08-31 : 6 325 \$

Échelon 5 (60 crédits et plus)

2019-09-01 à 2020-08-31 : 6 100 \$

2020-09-01 à 2021-08-31 : 6 250 \$

2021-09-01 à 2022-08-31 : 6 400 \$

Autres avantages économiques

Nouvel prime au doctorat de 800 \$.

Taux étudiant accordé à tous les membres pour le stationnement.

Conjoints et enfants à charge de moins de 26 ans : réduction de 10 % des droits de scolarité au Canada.

Maintien de l'adresse électronique pendant 30 mois après la fin du contrat, contre 24 mois auparavant.

Autres éléments

Évaluation du rendement

- Membres à l'essai : auparavant, aucun nouveau contrat n'était proposé à un membre dont le rendement n'avait pas été jugé satisfaisant; dorénavant, un nouveau contrat pourra être proposé après 24 mois et une formation sera offerte.
- Après une période d'essai : auparavant, aucun nouveau contrat n'était proposé à un membre dont le rendement n'avait pas été jugé satisfaisant à deux reprises; dorénavant, un nouveau contrat pourra être proposé après 24 mois.
- Après une période d'essai à la suite d'une évaluation du rendement insatisfaisante : la cote « insatisfaisant » sera retirée lorsque 24 mois se seront écoulés après la prise de mesures correctives et un rendement jugé satisfaisant dans l'évaluation d'un cours.
- Les appréciations étudiantes de l'enseignement ne sont pas nécessairement un facteur déterminant et doivent être prises en considération avec d'autres éléments dans l'évaluation du rendement global.
- Pour l'employeur, les appréciations étudiantes « contribuent » à la prise de décisions administratives.

Ancienneté

- L'ancienneté totale accumulée au campus de Moncton de l'Université de Moncton (dans tous les départements et programmes) entre dans la détermination du salaire du membre.

Charge d'enseignement

- Même accès aux correcteurs et aux préparateurs que le corps professoral régulier.
- Charge maximale de 18 crédits dans l'année académique (trois crédits par session à la faculté de droit).

Griefs et arbitrage

- Utilisation du mot « membre » au lieu de l'expression « membre employé » aux fins des procédures de grief et d'arbitrage.

- Amélioration des délais pour le dépôt de griefs pendant la session d'été.
- Augmentation du nombre de jours alloués pour déposer un grief dans les cas où le membre demande la tenue d'une ou de plusieurs réunions.

Droits de l'association

- Le montant alloué pour la négociation et la mise en application de la convention collective passe de 10 000 \$ à 11 000 \$ pour chaque processus.

Saskatchewan (USFA)

1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2022

Après avoir négocié un peu plus de deux ans, l'USFA a conclu une entente le 21 juin 2019. La convention collective couvrant la période de cinq ans entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2022 comprend les principaux points ci-après.

Salaires

Augmentations générales de salaire

- 2019** ↗ augmentation de 3 000 \$ du salaire de base de tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des primes de progression professionnelle (PPP) de 1,25 %
- 2020** ↗ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %
- 2021** ↗ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %
- 2022** ↗ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %

Autres

Augmentations spéciales (mérite) : leur nombre passe de 610 à 300 par année; montants maximums abaissés à deux fois la valeur de la PPP chaque année.

Chargés de cours et instructeurs

12 augmentations de la PPP pour les instructeurs. Les augmentations de la PPP pour les chargés de cours passent de 7 à 12.

Autres avantages économiques

Améliorations aux avantages

Maintien du salaire pour l'invalidité à court terme et la période d'admissibilité à l'invalidité de longue durée (ILD) passe de 90 à 112 jours.

Maintien des prestations d'ILD jusqu'à la fin du mois en cas de décès.

Régime d'assurance maladie complémentaire

Le remboursement maximal des honoraires d'un psychologue passe de 500 \$ à 2 000 \$.

Le remboursement des examens de la vue passe de 100 \$ à 150 \$ tous les deux ans.

Le remboursement des frais de déménagement passe de 6 000 \$ à 10 000 \$.

Avantages postérieurs à l'emploi

Accès à la retraite à un compte de dépenses de 2 000 \$ par an pour une période de deux ans.

Suppression de l'accès à une assurance vie collective des retraités.

Équité

Modifications et clarification de la détermination et de l'interprétation d'un conflit d'intérêts relativement aux comités et aux processus collégiaux et énoncé de la procédure à suivre.

Actualisation de la clause sur l'absence de discrimination pour inclure un engagement à faire mention de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et à employer une terminologie plus inclusive : femmes, peuples autochtones (Premières nations, métis et inuits), personnes handicapées, personnes d'une race, couleur, descendance ou origine nationale ou ethnique, membres des groupes défavorisés ou personnes de toute orientation sexuelle ou identité de genre (LGBTQ+).

Engagement à diversifier la composition des comités collégiaux, y compris le panel d'appel, le comité d'appel des renouvellements et de la permanence, le comité d'examen de l'Université et le comité d'examen du Collège.

Autres gains

Procédure disciplinaire

Définition des lettres d'instructions en matière disciplinaire.

Distinction clairement établie entre les lettres d'attentes (de nature non disciplinaire) et les lettres d'instructions (de nature disciplinaire).

Clarification des pouvoirs et de la responsabilité du doyen (ou de son délégué) dans la suite à donner aux allégations d'inconduite.

Obligation claire de communiquer à l'USFA la documentation concernant une allégation d'inconduite.

Les lettres d'attentes ne peuvent être versées au dossier personnel d'un membre.

Les lettres de nature disciplinaire demeurent au dossier personnel pendant cinq ans au lieu de sept ans auparavant (à condition qu'aucune réprimande n'ait été faite pendant cette période).

Améliorations au Régime de retraite à nomination réduite (*Reduced Appointment Retirement Plan*)

Les années de service ne font plus partie des critères d'admissibilité.

La période de préavis de six mois est maintenant de trois mois et l'employeur et l'employé peuvent convenir d'une autre période.

Droit à recevoir une partie de la réduction de salaire sous forme de complément du salaire réel ou en tant que versement à un compte de recherche :

50 % de la réduction du salaire et engagement à prendre la retraite après un an; 20 % de la réduction du salaire pour chacune des deux années et engagement à prendre la retraite après deux ans.

Mise à jour du protocole d'entente sur la nomination et le renouvellement de la nomination des administrateurs supérieurs : inclusion de titres de postes génériques et obligation d'informer l'USFA de la création d'un poste d'administrateur supérieur.

Chargés de cours et instructeurs

Bloc de six semaines ininterrompues de vacances à la session de printemps ou d'été ou la possibilité de prendre une partie ou la totalité des semaines de vacances à un autre moment de l'année, sous réserve de dispositions appropriées.

Répartition des charges d'enseignement annuelles également entre les trois sessions, jusqu'à concurrence de 30 crédits par année académique.

Les postes d'instructeur sont réservés à l'enseignement de la pratique de compétences professionnelles au sein d'une profession réglementée. Les titulaires sont normalement inscrits auprès d'un organisme de réglementation et n'ont généralement pas fait d'études supérieures (maîtrise, doctorat ou études postsecondaires équivalentes).

Des chargés de cours sont nommés quand des compétences supérieures sont exigées.

Au plus 30 instructeurs et chargés de cours sont nommés pour période indéterminée sans l'approbation des deux parties.

Le service à temps plein d'un chargé de cours nommé pour une période indéterminée compte comme du service admissible si ce chargé de cours est nommé à un poste menant à la permanence.

SCFP 3912 — Association du personnel académique à temps partiel de l'Université Saint Mary's

1^{er} septembre 2016 – 31 août 2020

Salaires

2016	↗ 1,5 %
2017	↗ 1,5 %
2018	↗ 1,5 %
2019	↗ 1,5 %

Fonds de perfectionnement professionnel

Passe de 4 000 \$ à 5 500 \$ par an.

L'allocation individuelle maximale est maintenant de 600 \$, contre 500 \$ auparavant.

Procédure de règlement des griefs

Prolongation du délai de dépôt d'un grief.

Évaluations de l'enseignement

Prise en considération du nombre de répondants dans la pondération des évaluations faites par les étudiants.

Nominations

Le doyen ou le département peut maintenant recommander que la période de report de deux ans soit suivie d'une autre année.

Attribution des cours

À la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, le membre peut demander qu'une période maximale de 18 mois soit exclue de la période de trois ans sur laquelle porte l'examen de ses qualifications et de son rendement.

Attribution de crédits pour les cours annulés.

St. Francis-Xavier (StFXAUT)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Salaires

2019 ↗ 1,6 %

2020 ↗ 1,6 %

2021 ↗ 1,75 %

Moniteurs de laboratoire : Modification de la rémunération

Suppression des deux échelons inférieurs; passage à l'échelon suivant et augmentation d'échelon; ajout de trois échelons au haut de l'échelle pour le moniteur de laboratoire principal; comprend l'ajustement économique et le progrès dans le rang.

Augmentation de l'allocation des professeurs à temps partiel :

7 000 \$ (trois crédits)

14 000 \$ (six crédits)

8 400 \$ (longs états de service)

Divers

Hausse des allocations pour les directeurs de département et autres directeurs et pour les coordonnateurs :

Allocation de 1 500 \$ (1 000 \$)

Allocation de 225 \$ (150 \$ pour chaque ETP – professeurs dans le département ou le programme

Allocation de 115 \$ (75 \$) pour chaque ETP – employés, moniteurs de laboratoire, infirmières ou infirmiers enseignants dans le département ou le programme

Autres avantages économiques

Bonification et précision du libellé sur les congés de maternité, d'adoption et parental. Ajout d'un libellé sur le congé de compassion pour proche aidant et sur le congé pour violence familiale.

Fonds de dépenses professionnelles : passe de 600 \$ à 750 \$ par année.

Augmentation du budget annuel pour les prix pour la recherche, la publication et l'enseignement à l'Université.

Augmentation du budget de déplacement : 1 800 \$ pour les conférences au Canada et 2 400 \$ pour les conférences à l'étranger.

Moniteurs de laboratoire

Remboursement du coût d'une paire de lunettes de sécurité sur ordonnance tous les 36 mois (si le membre travaille dans un laboratoire où la sécurité est un enjeu).

Compte de dépenses de santé pour les professeurs à temps partiel : hausse de 7,7 %.

Changements aux critères d'admissibilité : les membres sont maintenant admissibles à un compte de dépenses de santé de 1 200 \$ lorsqu'ils ont donné quatre cours de trois crédits ou enseigné pendant 450 heures.

Les membres ayant une nomination à durée limitée (9 mois) bénéficient du régime d'assurances (maladie, dentaire, voyage d'urgence et vie).

Infirmières et infirmiers enseignants

Remboursement du coût du renouvellement de la licence accordée par le NSCN et d'autres coûts pour satisfaire à des exigences.

Équité

Suppression des pronoms binaires pour indiquer le genre et remplacement par des pronoms neutres.

Protocole d'entente sur la vérification de l'équité salariale.

Les deux parties reconnaissent l'importance de la diversité et d'un personnel diversifié. Les politiques et procédures de l'Université en matière de nomination doivent être inclusives et favoriser le recrutement proactif de candidats issus des groupes sous-représentés. Une analyse des effectifs sera effectuée par le bureau de l'équité et des droits de la personne afin de cerner les déséquilibres graves dont les groupes sous-représentés sont victimes dans une unité académique donnée et des objectifs raisonnables seront fixés pour corriger la situation.

Un représentant du bureau de l'équité et des droits de la personne ou encore du Service des ressources humaines siègera à tous les comités d'embauche.

Autres gains

Lettre d'engagement portant sur les changements climatiques et la nomination d'un représentant de la StFXAUT au comité de l'Université sur la durabilité.

Nouvelle formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) pour les membres à temps plein (quatre heures par an) rendue obligatoire par la *Nova Scotia Human Rights Commission*.

Permanence interdisciplinaire : avant les négociations, l'Université n'avait pas défini de parcours d'accès à la permanence des professeurs enseignant dans un programme interdisciplinaire.

Charge de travail réduite dans les deux premières années d'une nomination menant à la permanence : 12 crédits par an.

Protocole d'entente sur la partialité des évaluations de cours faites par les étudiants (comité du sénat).

Amélioration du libellé sur les congés sabbatiques : les demandeurs doivent maintenant remplir un formulaire.

Précisions concernant une promotion anticipée au rang de professeur titulaire. Le candidat doit remettre un texte d'au plus 500 mots dans lequel il justifie sa demande de promotion anticipée. Il doit être dans sa septième année de service au rang de professeur agrégé pour pouvoir présenter une demande.

Les membres présentant une demande d'avancement dans les rangs et de permanence devaient soumettre leur dossier en version imprimée et électronique. En vertu de la nouvelle convention, ils n'auront qu'à fournir un dossier électronique, mais devront quand même imprimer leur lettre d'accompagnement et leur curriculum vitae.

Ajout d'une bourse d'études pour les Autochtones.

Habituellement, les directeurs de département et autres directeurs ainsi que les coordinateurs ne devraient pas siéger à un comité sur l'avancement dans les rangs et la permanence (*Rank and Tenure Committee*). L'Université compte un tel comité.

Nouvelle procédure d'annulation des cours.

Augmentation du crédit de supervision des étudiants au baccalauréat spécialisé (1/9) et crédits pour une supervision conjointe.

Professeurs à temps partiel : communication des cours attribués 90 jours à l'avance.

Enseignants en diététique

Un article leur est maintenant réservé au lieu d'une lettre d'entente.

Amélioration de la clause sur un système de points pour les nouveaux employés.

Professeurs spécialisés en développement d'habiletés d'apprentissage

Amélioration du libellé sur les procédures de recrutement et de nomination.

Création d'une liste d'employés à temps partiel.

Amélioration du libellé sur les conditions d'emploi (c.-à-d. travail en dehors des heures de travail normales).

Membres de l'Institut Coady

Fusion du Département d'éducation permanente (*Extension*) et de l'Institut Coady (l'Institut).

Protocole d'entente visant à protéger les droits et l'emploi des membres du Département.

Nomination de deux membres aux comités de recrutement et au comité des promotions.

Amélioration de l'évaluation du rendement.

Infirmières et infirmiers enseignants

Un poste d'enseignant en placement clinique (*Clinical Placement Educator*) a été créé.

L'École des sciences infirmières (*School of Nursing*) n'a plus de directeur administratif; le directeur assumera des fonctions auparavant dévolues au directeur administratif, et jouera un rôle s'apparentant à celui de directeur de département.

Le titulaire bénéficiera d'un dégageant de 12 crédits et sera choisi par les membres de l'École. De plus, un directeur associé sera responsable des activités se rapportant aux étudiants et des curriculums. Amélioration du libellé sur les responsabilités.

Révision de la planification de la charge de travail. Une annexe présente des informations détaillées sur un nouveau système de gestion de la charge de travail.

Nombre limite d'étudiants par cours.

Nombre maximum de groupes cliniques par semestre.

Moniteurs de laboratoire

Révision de l'évaluation du rendement; trois évaluations positives consécutives – évaluation tous les cinq ans (au lieu de tous les deux ans); évaluation des fonctions attribuées décrites dans la convention collective; maximum de 15 heures d'enseignement en laboratoire par semaine.

Protocole d'entente sur la demande de l'employeur d'instaurer un système d'affectation automatisé; la StFXAUT et l'administration prennent part à un processus collégial d'examen et d'évaluation.

Victoria (UVicFA)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Salaires

2019 ↗ 1,75 %

2020 ↗ 1,75 %

2021 ↗ 2 %

Nouvelle structure salariale

Le régime concurrentiel de rémunération du mérite est remplacé par l'évaluation de la progression professionnelle, les primes de rendement et la reconnaissance d'un rendement exceptionnel. La courbe de croissance des salaires est beaucoup plus raide, ce qui signifie que les salaires augmentent plus rapidement en début de carrière.

Le nouveau régime conserve l'évaluation biennale du mérite et des primes de 1 500 \$ ou 2 000 \$ qui visent à encourager la collégialité et la coopération plutôt que la concurrence, comme le faisait l'ancien régime.

Les professeurs titulaires et les bibliothécaires de rang IV touchent les primes les plus faibles, tandis que les professeurs adjoints et agrégés (filiale de la recherche et de l'enseignement) et les bibliothécaires des rangs I, II et III touchent les primes les plus élevées.

Autres avantages économiques

Salaires des bibliothécaires : les primes de progression professionnelle, qui correspondaient à 85 % de celles des

professeurs, représentent maintenant 90 %, d'où une bonification importante des salaires.

Les salaires versés pendant un congé d'études représentent maintenant 90 % du salaire. Ceci remplace différentes formules qui donnaient l'un des pourcentages les plus bas au pays.

Fond de 200 000 \$ administré par l'Association, pour payer les frais des membres et de leurs personnes à charge qui suivent des cours crédités à l'Université.

Fonds de 150 000 \$ permettant aux unités de créer des postes de professeur à temps plein pour les chargés de cours à nomination continue, surtout ceux qui comptent de longs états de service.

Avantages : les services paramédicaux qui étaient remboursés à raison de 10 \$ pour les 12 premières visites le sont maintenant à raison de 30 \$; élimination du plafond à vie; remboursement de 50 % des frais de vaccination; nouvelle carte de paiement direct des médicaments. Pour financer ces améliorations, l'Université est passée à un formulaire géré et a haussé à 75 \$ la franchise annuelle.

Sécurité d'emploi/permanence

Un seul article simplifié sur les procédures d'accès à une promotion et à la permanence.

Équité

Fonds pour l'embauche d'Autochtones : financé la deuxième et la troisième année de la convention, pour créer des postes de professeurs à temps plein, menant à la permanence, pour les érudits autochtones, la préférence étant accordée aux diplômés de l'Université.

Congé pour assister à des cérémonies : les professeurs autochtones ont droit à deux semaines de congé entièrement rémunérées. Ce congé peut être prolongé.

Congés de maternité, parental et d'adoption : étendus aux professeurs ayant une nomination à durée limitée; les prestations supplémentaires pour tous les membres demeurent les mêmes. Pour les membres optant pour un congé prolongé, les prestations supplémentaires globales demeureront les mêmes, mais leur taux hebdomadaire sur la période prolongée sera plus bas.

Autres gains

Nouveau libellé sur la charge de travail et les fonctions : permet aux membres de négocier d'autres arrangements relatifs à la charge de travail pour une période allant d'un à trois ans; donne aux unités plus de poids pour rédiger des normes qui reflètent les besoins en matière de discipline, pour changer les normes relatives à la charge de travail et établir une pondération des cours différente selon le mode de présentation.

Gouvernance collégiale : la faculté des études supérieures est maintenant incorporée dans la convention et l'association doit être consultée au sujet des politiques.

Directeurs de département et autres directeurs : de nouveaux libellés éclaircissent les procédures de nomination et de ratification des directeurs de département et d'autres directeurs, pour plus de transparence; ces directeurs peuvent maintenant prendre des congés administratifs d'une durée de six mois après trois ans ou d'une durée de 12 mois après cinq ans. Lettre d'entente sur la révision de la structure des allocations des directeurs de département et de leur valeur.

Sondages sur l'expérience du cours (*Course Experience Surveys*) : il est encore fait mention des résultats des sondages dans la convention, mais ils sont décrits comme des [Traduction] « mesures de l'expérience vécue par l'étudiant dans le cours » (*measures of student experience of the course*), au lieu d'une mesure de l'efficacité de l'enseignement; les résultats moyens et médians ne seront plus pris en compte dans l'évaluation.

Amélioration et clarification des clauses sur le congé de maladie et le retour au travail : lettre d'entente sur les procédures d'accommodement et de retour au travail.

Professeurs dans la filière de l'enseignement : nouveau droit d'être mutés à un poste dans la filière de la recherche (sous réserve du processus de nomination de l'unité) et précision sur le transfert du rang.

Élargissement du congé d'étude : demi-congés de quatre mois et congés complets de huit mois.

Nouveau droit à un mois de vacances continu.

Meilleure répartition de la charge de travail prise en compte dans l'évaluation : 70 % enseignement, 20 %

service et 10 % science de l'enseignement et de l'apprentissage, y compris l'élaboration de curriculums, l'enseignement enrichi par la recherche et les revues de la littérature avant l'élaboration des cours. Alignement de l'évaluation et de la charge de travail sur des parcours d'avancement professionnel et réduction de la charge des professeurs donnant sept cours ou plus.

Bibliothécaires : nouveau droit de mutation dans des unités académiques quand ils sont nommés à un poste académique.

Association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier (WLUFA - PAC)

1^{er} septembre 2019 – 31 août 2022

Salaires

Augmentation de 1,0 % chacune des trois années de la convention.

Augmentation de la rémunération tenant lieu d'avantages (actuellement de 4 %) :

4,60 % la 1^{re} année

4,75 % la 2^e année

4,90 % la 3^e année.

Autres avantages économiques

Avantages et retraite : alors qu'il fallait avoir donné quatre cours l'année précédente pour être admissible aux avantages, il faut maintenant en avoir donné trois; améliorations aux régimes d'assurance maladie complémentaire et d'assurance dentaire (en cours).

Remboursement des dépenses professionnelles : Porté à 150 \$ par cours (actuellement 125 \$). Maximum de 750 \$ par année académique (actuellement 500 \$).

Possibilité de reporter jusqu'à 450 \$ pour les membres ayant une nomination d'une durée de cinq ans (*standing appointment*).

Fonds de recherche : rebaptisé fonds de perfectionnement professionnel (*Professional Development Fund*) pour inclure les activités pédagogiques dans les dépenses admissibles; le budget du fonds passe de 40 000 \$ à 60 000 \$ par année et la subvention maximale passe de 1 500 \$ à 2 000 \$.

Subventions de soutien à la recherche : sont éliminées et les fonds sont virés au compte de la rémunération tenant lieu d'avantages.

Sécurité d'emploi : des efforts raisonnables seront faits pour trouver des cours équivalents aux cours qu'ont perdus les membres parce qu'ils sont donnés par des étudiants au doctorat et des postdoctorants.

Les points d'ancienneté sont suivis séparément; le cumul de cours magistraux, de séances de laboratoire et de séances de tutorat n'entraîne pas le cumul des points d'ancienneté de chaque activité.

Élimination progressive des nominations renouvelables de deux ans (aucune nouvelle nomination).

Nominations permanentes – durée de trois années, renouvelables indéfiniment : toutes ces nominations seront converties en nominations renouvelables.

Le titulaire d'une nomination permanente peut donner trois, quatre, cinq ou six cours; en fonction des six années d'enseignement précédentes.

Augmentation du nombre minimal de 30 à 35.

Admissibilité en fonction des trois années d'ancienneté précédentes (au lieu de cinq auparavant).

Autres gains

Nouvelle terminologie – L'expression *Contract Academic Staff* est remplacée par *Contract Teaching Faculty*.

Si une demande est présentée concernant un membre en vertu de la LAIPVP, le bureau responsable de la protection de la vie privée informera le membre de son droit au soutien de la WLUFA.

Allocations par cours versées au personnel académique contractuel

Association	Taux	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Acadia	Base	6 005	6 085	6 165	6 245	6 325
	Précédence 1	6 111	6 193	6 275	6 357	6 440
	Précédence 2	6 216	6 300	6 385	6 469	6 554
Alberta	Base/(échelon 1)	6 108	6 200	6 200	6 200	7 017
	Base (échelon 8+)	7 511	7 625	7 625	7 625	S.O.
	Avec doctorat (échelon 1)	7 228	7 336	7 336	7 336	7 336
	Avec doctorat (échelon 8)	8 889	9 022	9 158	9 295	-
Algoma	Base	6 289	6 396	6 505	-	-
	Ancienneté 1 (30-59.5)	6 327	6 434	6 544	-	-
	Ancienneté 2 (60-89.5)	6 370	6 478	6 588	-	-
	Ancienneté 3 (90+)	6 408	6 518	6 629	-	-
Athabasca	Échelon 1a (sans doctorat)	4 475	4 475	4 475	-	-
	Échelon 1b (doctoral)	4 654	4 654	4 654	-	-
	Échelon 2 (36 mois)	4 810	4 810	4 810	-	-
	Échelon 3 (36 mois)	5 144	5 144	5 144	-	-
	Échelon 4 (36 mois)	5 504	5 504	5 504	-	-
	Échelon 5 (36 mois)	5 890	5 890	5 890	-	-
Bishop's		7 846	8 003	8 163	8 327	-
Brandon	Base	5 935	6 054	6 205	6 205	6 205
	+10 % chargé de cours 9+heures	6 529	6 659	6 826	6 826	6 826
BCIT*	0-1 an exp. ens.	5 179	5 257	5 336	-	-
	2 ans exp. ens.	6 473	6 570	6 668	-	-
	3+ ans exp. ens.	7 768	7 885	8 004	-	-
Brock		6 411	6 507	6 605	-	-
Calgary	Base	6 232	6 232	6 232	-	-
	Échelon 1	6 374	6 374	6 374	-	-
	Échelon 5	6 943	6 943	6 943	-	-
Campion (Regina)	Chargé de cours I	7 063	-	-	-	-
	Chargé de cours II	7 348	-	-	-	-
	Chargé de cours III	7 666	-	-	-	-
Carleton		7 050	7 177	7 306	-	-
Colombie-Britannique	Échelon 1	6 648	6 782	6 918	-	-
	Échelon 8	7 214	7 358	7 506	-	-

Association	Taux	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Concordia	Base	8 699	8 838	9 355	9 580	9 829
	Niveau 400 avec 31-50 étudiants	S.O.	S.O.	9 692	9 917	10 166
	Niveau 200/300/400 avec 250+ étudiants	S.O.	S.O.	12 721	12 946	13 195
Dalhousie	Base	4 954	5 029	5 155	5 232	-
	Échelon 1 (8 demi- crédits)	5 706	5 792	5 904	5 992	-
	Échelon 2 (20 demi crédits)	6 059	6 150	6 267	6 361	-
Emily Carr	Base	5 887	5 976	6 066	-	-
	+6% vac. après 4 ans	S.O.	6 095	6 187	-	-
First Nations	Chargé de cours I	S.O.	7 063	7 134	7 205	7 205
	Chargé de cours II	S.O.	S.O.	7 348	7 477	7 477
	Chargé de cours III	S.O.	S.O.	S.O.	7 916	7 916
Guelph	Échelon 1	7 159	7 266	7 375	-	-
	Échelon 6	7 924	8 043	8 163	-	-
	Échelon 7	9 365	9 505	9 648	-	-
Huntington (Laurentienne)	Base	7 076	7 255	7 371	7 497	-
	Statut prioritaire	7 430	7 618	7 740	7 872	-
Huron UC	Échelon 1	6 300	6 615	6 946	-	-
	Échelon 5	7 140	7 497	7 872	-	-
Lakehead	Niveau 1	7 207	7 315	7 424	7 536	7 536
	Niveau 2	7 816	7 521	7 634	7 748	7 748
	Niveau 3	7 816	7 933	8 052	8 173	8 173
Laurentienne	Base	7 075	7 255	7 371	7 497	-
	Statut prior./Anc./Retr.	7 430	7 618	7 740	7 872	-
Laval		8 725	8 812	8 922	9 215	9 493
Lethbridge	Chargé de cours I	6 084	6 145	6 460	6 460	-
	Chargé de cours II	S.O.	S.O.	6 760	6 760	-
Luther (Regina)	Chargé de cours I	7 063	-	-	-	-
	Chargé de cours II	7 348	-	-	-	-
	Chargé de cours III	7 916	-	-	-	-
Manitoba	Régulier	5 232	5 311	-	-	-
	Avec DPR	5 560	5 764	-	-	-
MacEwan	Non diplômé (Échelon 1)	4 038	4 038	S.O.	S.O.	-
	Non diplômé (Échelon 3)	5 463	5 463	S.O.	S.O.	-
	Baccalauréat (Échelon 1)	4 751	4 751	S.O.	S.O.	-
	Baccalauréat (Échelon 3)/sans	6 176	6 176	5 200	5 200	-
	Maîtrise (Échelon 1)	5 463	5 463	S.O.	S.O.	-
	Maîtrise (Échelon 3)/ Maîtrise	6 176	6 176	6 700	6 700	-
	Doctorat (Échelon 1)	6 176	6 176	S.O.	S.O.	-
	Doctorat (Échelon 3)/ Doctorat	7 601	7 601	7 800	7 800	-
McGill		7 733	7 888	2017/18+PSG		

Association	Taux	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
McMaster	Base	7 025	7 191	7 404	7 555	-
	Base avec ancienneté	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	-
Memorial	Base	5 000	5 000	5 000	5 000	-
	Ancienneté 1	5 175	5 175	5 175	5 175	-
	Ancienneté 2	5 350	5 350	5 350	5 350	-
	Ancienneté 3	S.O.	S.O.	5 525	5 525	-
	Ancienneté 4	S.O.	S.O.	5 700	5 700	-
	Ancienneté 5	S.O.	S.O.	5 875	5 875	-
Moncton	Base/Étape 1 (0-14 crédits d'ancienneté)	5 228	5 362	5 362	5 800	-
	a/Doctorat	6 012	6 162	6 162	6 600	-
	Ancienneté 1/ Étape 2 (14-29 crédits)	5 378	5 512	5 512	5 875	-
	a/Doctorat	6 162	6 312	6 312	6 675	-
	Ancienneté 2/ Étape 3 (30-44 crédits)	5 528	5 662	5 662	5 950	-
	a/Doctorat	6 312	6 462	6 462	6 750	-
	Étape 4 (45-59 crédits)	S.O.	S.O.	S.O.	6 025	-
	a/Doctorat	S.O.	S.O.	S.O.	6 825	-
	Étape 5 (60+ crédits)	S.O.	S.O.	S.O.	6 100	-
a/Doctorat	S.O.	S.O.	S.O.	6 900	-	
Montréal		9 054	9 213	9 398	-	-
Mount Allison	Base	6 451	6 631	6 926	-	-
	Ancienneté 1 (24 heures-crédits)	6 742	6 929	7 238	-	-
	Ancienneté 2 (60 heures-crédits)	7 032	7 227	7 550	-	-
	Ancienneté 3 (90 heures-crédits)	7 322	7 526	7 862	-	-
Mount Royal	Baccalauréat échelon 1	5 347	5 470	5 470	5 470	-
	Baccalauréat échelon 6	6 508	6 658	6 658	6 658	-
	2 bacc./ 1 an maîtrise échelon 1	5 507	5 633	5 633	5 633	-
	2 bacc./1 an maîtrise échelon 6	6 701	6 855	6 855	6 855	-
	Maîtrise échelon 1	5 673	5 804	5 804	5 804	-
	Maîtrise échelon 6	6 902	7 061	7 061	7 061	-
	2M/DEA échelon 1	5 842	5 976	5 976	5 976	-
	2M/DEA échelon 6	7 108	7 272	7 272	7 272	-
	Doctorat échelon 1	6 019	6 157	6 157	6 157	-
Doctorat échelon 6	7 323	7 491	7 491	7 491	-	
Mount Saint Vincent	Échelon 1	4 928	5 052	5 127	5 204	-
	Échelon 2	5 536	5 619	5 703	5 789	-
	Échelon 3	5 943	6 032	6 122	6 214	-
Nouveau-Brunswick		5 683	5 833	6 139	6 445	6 445
Nipissing	Base	6 450	6 500	6 550	-	-
	Avec DPR	6 650	6 700	6 750	-	-
Northern BC		6 905	7 103	7 174+DSE+1,5		
NSCAD	Cours individuels	5 046	5 096	5 122	5 282	5 361
	+6 % vac. après 8 ans	5 143	5 194	5 220	5 383	5 464
	RTP 1	5 542	5 597	5 625	6 144	6 242

Association	Taux	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
	+6 % vac. après 8 yrs.	5 648	5 705	5 733	6 262	6 362
	RTP 2	5 698	5 755	5 784	6 317	6 418
	+6 % vac. après 8 yrs.	5 808	5 866	5 895	6 439	6 542
	RTP 3	5 906	5 966	5 995	6 548	6 653
	+6 % vac. après 8 yrs.	6 020	6 080	6 111	6 674	6 781
OCAD	Studio 1/ Chargé de cours 1	3 939	3 998	S.O.	S.O.	-
	Studio 2/ Chargé de cours 1	4 594	4 663	5 273	S.O.	-
	Studio 3/ Chargé de cours 2/Sess. 1	5 250	5 329	S.O.	S.O.	-
	Studio 4/ Chargé de cours 2/Sess. 1	5 654	5 739	S.O.	S.O.	-
	LA&S 1/Sess. 2/Sess. 1	5 907	5 996	6 131	6 223	6 316
	LA&S 2/Sess. 3/Sess. 2	6 892	6 995	7 153	7 260	7 369
	LA&S 3/Sess. 4/Sess. 3	7 875	7 993	8 173	8 296	8 420
Ottawa		7 947	8 090	8 252	8 417	8 585
UPEI	Échelon 1	5 534	5 644	5 757	5 872	5 990
	Échelon 2	5 676	5 790	5 906	6 024	6 144
	Échelon 3	5 819	5 935	6 054	6 175	6 299
UQAT (Abitibi- Témiscamingue)	Échelon 1 (Bacc.)	9 309	9 496	9 686	9 879	10 077
	Échelon 12 (Bacc.)	9 814	10 011	10 211	10 415	10 623
	Échelon 13 (Bacc.)	9 874	10 071	10 272	10 478	10 687
	Échelon 1 (Maîtrise)	9 402	9 590	9 782	9 978	10 177
	Échelon 10 (Maîtrise)	9 814	10 011	10 211	10 415	10 623
	Échelon 11 (Maîtrise)	9 874	10 071	10 272	10 478	10 687
	Échelon 1 (Doctorat)	9 495	9 685	9 879	10 076	10 278
	Échelon 8 (Doctorat)	9 814	10 011	10 211	10 415	10 623
	Échelon 9 (Doctorat)	9 874	10 071	10 273	10 478	10 688
UQAC (Chicoutimi)	Échelon 1 (Bacc.)	8 797	9 336	9 523	9 618	9 810
	Échelon 14 (Bacc.)	9 903	10 510	10 720	10 828	11 044
	Échelon 1 (Maîtrise)	8 984	9 534	9 725	9 822	10 019
	Échelon 10 (Maîtrise)	9 903	10 510	10 720	10 828	11 044
	Échelon 1 (Doctorat)	9 170	9 733	9 927	10 027	10 227
	Échelon 7 (Doctorat)	9 903	10 510	10 720	10 828	11 044
UQAM (Montréal)	Échelon 1 (Bacc.-min.)	8 137	8 386	8 664	8 664	-
	Échelon 3 (Maîtr.-min.)	8 404	8 652	8 930	8 930	-
	Échelon 6 (Doct.-min.)	8 837	9 086	9 364	9 364	-
	Échelon 20 (maximum)	10 452	10 701	10 979	10 979	-
UQO (Outaouais)		9 716	9 886	10 084	10 084	10 285
UQAR (Rimouski)	Échelon 1 (Bacc.)	9 408	9 408	9 408	10 574	-
	Échelon 13 (Bacc.)	9 887	9 887	9 887	11 112	-
	Échelon 1 (Maîtrise)	9 486	9 486	9 486	10 662	-
	Échelon 11 (Maîtrise)	9 887	9 887	9 887	10 289	-
	Échelon 1 (Doctorat)	9 605	9 605	9 605	9 995	-

Association	Taux	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
	Échelon 8 (Doctorat)	9 887	9 887	9 887	10 289	-
UQTR (Trois-Rivières)	Échelon 1 (Bacc.)	7 478	8 164	-	-	-
	Échelon 17 (Bacc.)	10 478	10 782	-	-	-
	Échelon 1 (Maîtrise)	8 129	8 301	-	-	-
	Échelon 16 (Maîtrise)	10 798	11 110	-	-	-
	Échelon 1 (Doctorat)	7 631	8 416	-	-	-
	Échelon 15 (Doctorat)	10 968	12 182	-	-	-
Queen's	Base	7 998	8 118	7 961	8 088	8 217
	Avec exp. max	9 561	9 704	9 521	9 672	9 825
	Avec 100+ étudiants	8 998	9 133	8 956	9 099	9 244
	Avec 200+ étudiants	9 498	9 640	9 454	9 605	9 758
	Avec indemnité 6 %	8 478	8 605	8 439	8 573	8 710
	Avec les trois (100+)	11 403	11 574	11 349	11 535	11 715
	Avec les trois (200+)	12 036	12 217	11 982	12 173	12 366
Regina	Chargé de cours I	7 063	7 063	7 063	7 187	7 331
	Chargé de cours II	7 348	7 348	7 348	7 477	7 627
	Chargé de cours III	7 916	7 916	7 916	8 055	8 216
	Chargé de cours IV- Maîtrise	S.O.	S.O.	S.O.	8 343	8 510
	Chargé de cours V- Doctorat	S.O.	S.O.	S.O.	9 503	9 693
Ryerson	Minimum	6 333	6 444	6 557	6 672	6 805
	Maximum	8 100	8 241	8 386	8 532	8 703
Saint-Boniface		6 300	6 300	6 347	2 137	
St. Francis Xavier	Base	6 250	6 750	7 250	7 000	-
	Augmentation d'échelon pour servie de longue durée 1	6 875	7 425	7 975	7 700	-
	Augmentation d'échelon pour service de longue durée 2	7 500	8 100	8 700	8 400	-
St. Jerome's (voir Waterloo)		8 405	8 531	8 702	8 889	-
Saint Mary's	Minimum	4 826	4 898	4 972	5 046	-
	Maximum	6 104	6 196	6 289	6 383	-
St. Mary's UC	Échelon 1 (maîtrise)	S.O.	S.O.	5 724	5 724	5 786
	+6 % vac. après 5 ans	S.O.	S.O.	5 834	5 834	5 898
	Échelon 5 (maîtrise)	S.O.	S.O.	6 246	6 246	6 314
	+6 % vac. après 5 ans	S.O.	S.O.	6 366	6 366	6 435
	Échelon 1 (PhD)	S.O.	S.O.	5 963	5 963	6 028
	+6 % vac. après 5 ans	S.O.	S.O.	6 077	6 077	6 144
	Échelon 5 (PhD)	S.O.	S.O.	6 506	6 506	6 577
	+6 % vac. après 5 ans	S.O.	S.O.	6 631	6 631	6 703
St. Michael's (U of T)	Chargé de cours (arts, sciences et technologie)	7 305	-	-	-	-
	Chargé de cours II	7 597	-	-	-	-

Association	Taux	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Saint-Paul		5 800	6 000	6 175	6 350	-
St. Thomas	Niveau 1	5 817	5 884	5 955	-	-
	Niveau 2	6 132	6 202	6 277	-	-
	Niveau 3	6 437	6 511	6 589	-	-
St. Thomas More	Niveau 1	6 937	7 058	7 199	-	-
	Niveau 2	7 222	7 349	7 496	-	-
	Niveau 3	7 508	7 639	7 792	-	-
Saskatchewan	Niveau 1	6 922	7 041	7 180	-	-
	Niveau 2	7 207	7 331	7 476	-	-
	Niveau 3	7 492	7 621	7 772	-	-
Sherbrooke	Échelon 1	8 324	8 470	8 639	-	-
	Avec doctorat	8 837	8 991	9 171	-	-
	Échelon 16	10 345	10 526	10 736	-	-
	Avec doctorat	10 857	11 047	11 268	-	-
Simon Fraser		6 193	6 286	6 380	6 444	6 508
Sudbury	Base	6 126	6 249	6 619	6 752	6 956
	Statut prioritaire	6 272	6 397	6 776	6 911	7 119
Thompson Rivers		5 772	5 859	6 209	6 272	-
Toronto	Chargé de cours 1	7 304	8 000	8 160	8 323	8 490
	Longs états de service	7 443	8 200	8 364	8 531	8 702
	Chargé de cours 2	7 766	8 400	8 568	8 739	8 914
	Chargé de cours 3	8 125	8 600	8 772	8 947	9 126
Trent		7 254	7 381	7 492	-	-
Vancouver Island		6 164	6 278	6 398	-	-
Victoria	Échelon 1	6 585	6 680	6 750	6 885	7 023
	Échelon 6	8 010	8 130	8 210	8 374	8 542
Waterloo		8 405	8 531	8 702	8 889	-
Western	Régulier	7 504	7 654	7 769	7 885	8 170
	Nomination perm.	7 892	8 050	8 171	8 293	8 593
Wilfrid Laurier	Base 1er cycle	7 775	8 000	8 100	8 181	8 263
	1 ^{er} cycle ancienneté	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	Base 2 ^e et 3 ^e cycles	7 866	8 030	8 100	8 818	8 263
	2 ^e et 3 ^e cycles ancienneté	8 030	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Windsor		8 240	8 372	8 506	8 655	8 828
Winnipeg	3 ECC ou moins	4 874	4 971	5 071	-	-
	>3 ECC	6 093	6 215	6 339	-	-
York		8 389	8 582	8 771	8 995	-

Montants indiqués pour un cours de 3 crédits ou l'équivalent (ou « équivalent demi-cours », « demi-unité », etc.); incluant une indemnité de congés annuels de 4 % et argent comptant correspondant à la valeur des avantages sociaux (le cas échéant). À noter que la durée normale du travail correspond à des cours de 3 heures pendant 12 semaines.

Légende des tableaux

S.O.	Signifie sans objet
-	Des données non disponibles
<i>Italique</i>	Indique des résultats estimatifs
	Un champs vide indique des données manquantes
A&S/T	Cours d'arts, de sciences et de technologie
DSE	Dividende lié à la stabilité économique (C.-B.)
DEA	Diplôme d'études approfondies
ECC	Équivalent cours complet
PSG	Politique salariale du gouvernement (QC)
DPR	Droit de premier refus
RTP	Professeur régulier à temps partiel