



Faits et Chiffres donne aux associations membres de l'ACPPU un aperçu des tendances récentes de l'économie et de la négociation collective au Canada. Les principaux indicateurs économiques ayant une incidence sur les négociations collectives sont passés en revue, notamment les tendances du marché du travail et le coût de la vie. La présente édition met en lumière les règlements négociés par les associations de personnel académique de l'ACPPU depuis novembre 2019.

Table des matières

Conjoncture économique	3
Tendances en négociation collective	7
Ententes récentes.....	9
Algoma (SEFPO Section locale 685 - Unité Temps partiel)	9
British Columbia Institute of Technology (BCITFSA)	10
Bishop's (APBU - Personnel enseignant à temps plein)	12
Bishop's (APBU – Bibliothécaires).....	13
Colombie-Britannique (UBCFA).....	13
Brock (BUFA)	14
Concordia (CUFA).....	16
Dalhousie (DFA).....	16
King's College (UKCTA)	17
King's University College (KUCFA)	18
Lakehead (LUFA)	18
Laval (SPUL)	19
Moncton (ABPPUM).....	20
Moncton à Edmundston (APPUMCE).....	20
Mount Allison (MAFA Unité 1 – Temps plein)	22
Mount Allison (MAFA Unité 2 – Temps partiel).....	24
Nouveau-Brunswick (AUNBT Groupe 1 – Temps plein)	25
Nouveau-Brunswick (AUNBT Groupe 2 – PAC).....	25
École de médecine du Nord de l'Ontario (NOSMFSA - SEFPO section 677 Unité 2)	25
Île-du-Prince-Édouard (UPEIFA).....	26
Regina (URFA – Université des Premières Nations du Canada – PAR).....	26
Renison (RAAS)	27
Royal Roads (RRUFA)	28
Simon Fraser (SFUFA)	30
Sainte-Anne (APPUSB).....	32
Saint Mary's (SCFP 3912 – Centre linguistique - PAC).....	32

St. Michael's College – University of Toronto Faculty Association (UTFA)	32
St. Thomas (FAUST Temps partiel)	32
St. Thomas (FAUST Temps plein).....	33
St. Thomas More (STMFU)	33
Wilfrid Laurier (WLUFA – Unité du personnel académique régulier).....	35

Conjoncture économique

Le produit intérieur brut (PIB)

L'économie canadienne a reculé de 5,9 % au cours des trois premiers trimestres de 2020 (figure 1), dont une chute abrupte de 11,3 % au deuxième trimestre. Son recul a été précipité par la vague de mesures de confinement liées à la COVID-19 et aux licenciements connexes qui ont commencé à la fin de mars 2020, et surtout par les conséquences d'une réduction de 102 % de l'investissement dans les stocks, de 93 % des exportations de services et de 7 % des dépenses des ménages du premier au troisième trimestre de 2020.

La Banque du Canada prévoit une croissance d'environ 4 % en 2021, de près de 5 % en 2022 et de 2,5 % en 2023. Les perspectives à moyen terme sont meilleures que celles énoncées dans le précédent *Rapport sur la politique monétaire* (octobre 2020), grâce aux effets positifs des vaccins, aux plus nombreuses stimulations financières et à la plus forte demande extérieure. Tiff Macklem, gouverneur de la Banque du Canada affirme que « *d'après les plans de vaccination actuels, quand le second semestre va s'amorcer et que plus de gens seront vaccinés, nous nous attendons à une vigueur soutenue de la consommation, les services se redressant par rapport aux niveaux très faibles enregistrés. Cela devrait favoriser la création d'emplois, surtout pour les travailleurs les plus touchés par la pandémie* ». Cependant, en cette période sans précédent, il faut savoir que ces perspectives à moyen terme comportent une bonne dose d'incertitude. Cela est d'autant plus vrai dans la mesure où la reprise économique dépend très largement de la réussite du programme de vaccination du Canada, qui est lourdement tributaire des fournisseurs de vaccins étrangers.

L'emploi

En décembre 2020, le taux de chômage national du Canada a bondi de 5,7 % par rapport à décembre 2019. Cependant, toutes les provinces n'ont pas été touchées de manière égale durant cette période (figure 2). Ainsi, bien que Terre-Neuve-et-Labrador continue d'enregistrer le taux de chômage le plus élevé, avec 12,6 %, ce taux est celui qui a le moins augmenté par rapport à toutes les autres provinces. C'est en Ontario qu'il a le plus augmenté, passant de 5,3 % à 9,6 %. La Colombie-Britannique continue d'afficher le taux de chômage le plus bas, avec 7,2 % contre 4,7 % l'année précédente. Le niveau d'emploi à temps partiel a chuté de 6,3 % et celui de l'emploi à temps plein de 2,2 %.

Le taux de chômage se reflète également dans le nombre de bénéficiaires de l'assurance-emploi. Octobre 2020 a enregistré un nombre sans précédent de 1 386 180 bénéficiaires, soit une hausse de 206 % par rapport à octobre 2019. D'après les chiffres les plus récents, le gouvernement fédéral a dépensé 61,9 milliards de dollars au titre de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et 81,6 milliards de dollars au titre de la Prestation canadienne d'urgence. Les femmes et les jeunes travailleurs ont été frappés de manière disproportionnée par les pertes d'emploi. Ainsi, les femmes, qui représentaient 37,3 % des bénéficiaires en février 2019, sont passées à 49,8 % en octobre 2020, et le taux de chômage des 15 à 24 ans a augmenté, passant de 10,9 % en décembre 2019 à 17,8 % en décembre 2020.

Le coût de la vie

La pandémie a provoqué un ralentissement de l'augmentation du coût de la vie en 2020 par rapport à 2019, essentiellement en raison de la baisse des dépenses de consommation. L'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 0,7 % au cours des douze mois précédant décembre 2020, alors que son augmentation avait été de 1,9 % de 2018 à 2019 (figure 3).

À mesure que les Canadiennes et les Canadiens se sont habitués à rester chez eux à cause de la pandémie de COVID-19, ils ont modifié leurs habitudes de dépense. Ainsi, sur douze mois, les consommateurs ont dépensé moins dans l'hébergement des voyageurs (-17,6 %), les carburants (-14 %) et l'habillement et la chaussure (-1,8 %), mais plus dans la viande (+4,5 %), les services de soins personnels (+4,2 %) et l'alimentation et les restaurants (+2,2 %). L'inflation annuelle moyenne des prix à la consommation a augmenté plus lentement dans chaque province en 2020. L'augmentation des prix la plus forte a eu lieu en Alberta (1,1 %) et la moins forte à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %).

D'après les projections de la Banque du Canada, l'inflation reviendra aux environs des 2 % au premier semestre de 2021, chutera de nouveau au deuxième semestre, puis s'améliorera progressivement pour atteindre la cible durable de 2 % en 2023.

Les salaires

Les rajustements salariaux ont largement suivi le rythme de l'inflation en 2019-2020 et ont dépassé la hausse de l'indice des prix à la consommation au premier trimestre de 2020 (figure 4). Cela dit, il est important que les associations continuent de lutter en faveur de rajustements salariaux équitables face à une situation économique et législative difficile. Les répercussions économiques de la COVID-19 conduisent déjà les employeurs à plaider pour des réductions de dépenses au motif de difficultés financières, et la législation de plafonnement des salaires adoptée par divers gouvernements provinciaux continue d'entraver l'accès à des salaires justes dans le secteur public provincial. En 2020, le gouvernement fédéral a dépensé 61,9 milliards de dollars pour subventionner les salaires – à mesure que le Canada se rétablira de la COVID-19, il sera important de veiller à ce que ces subventions salariales bénéficient véritablement aux travailleurs auxquels elles étaient destinées au lieu de venir grossir les profits des employeurs.

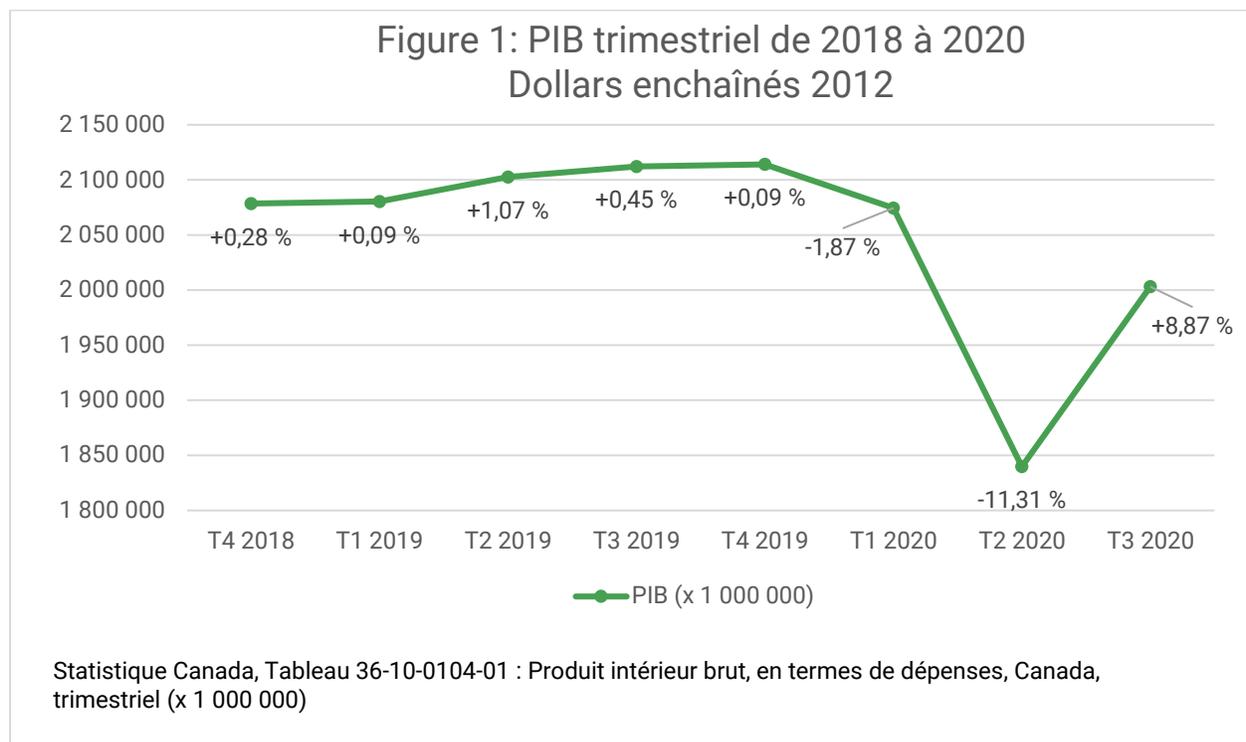
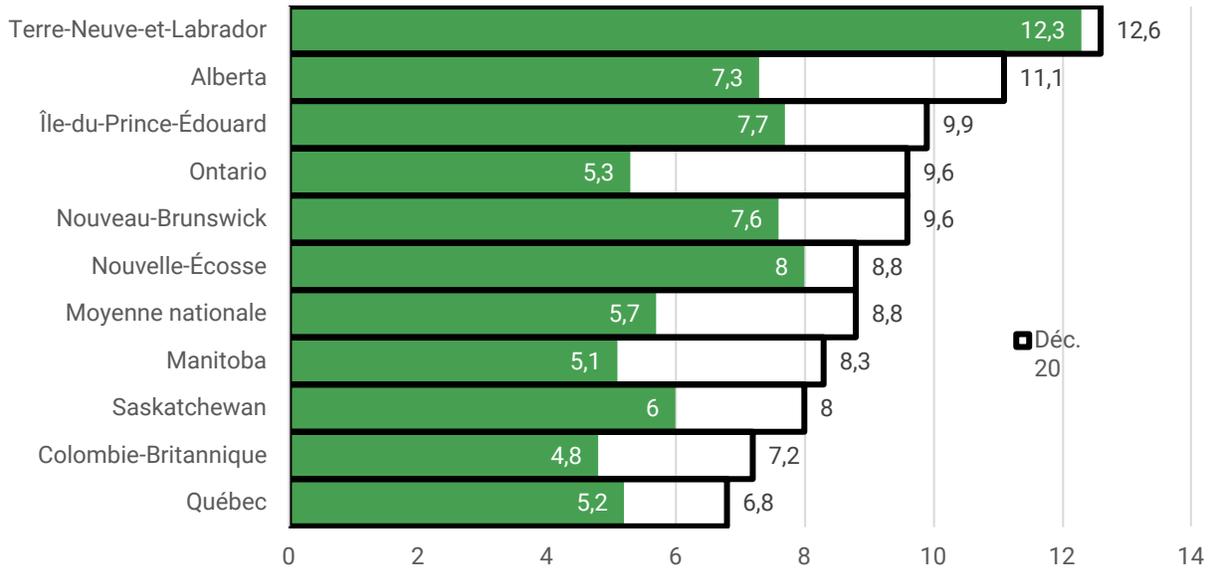
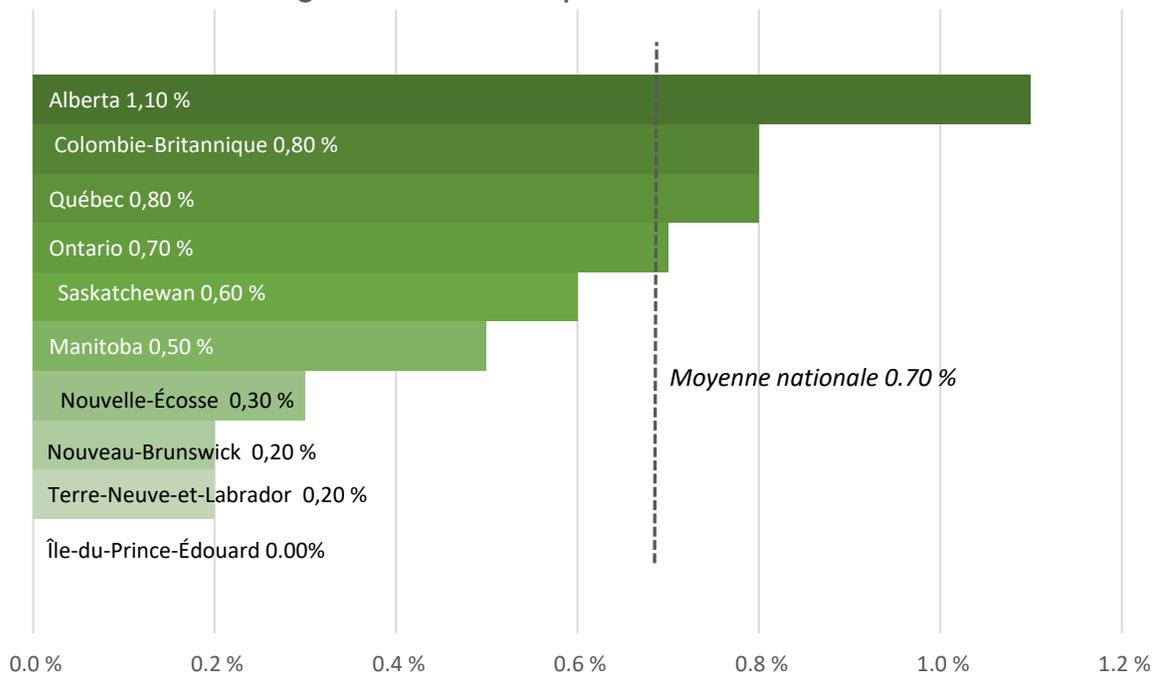


Figure 2: Taux de chômage par province de 2019 à 2020



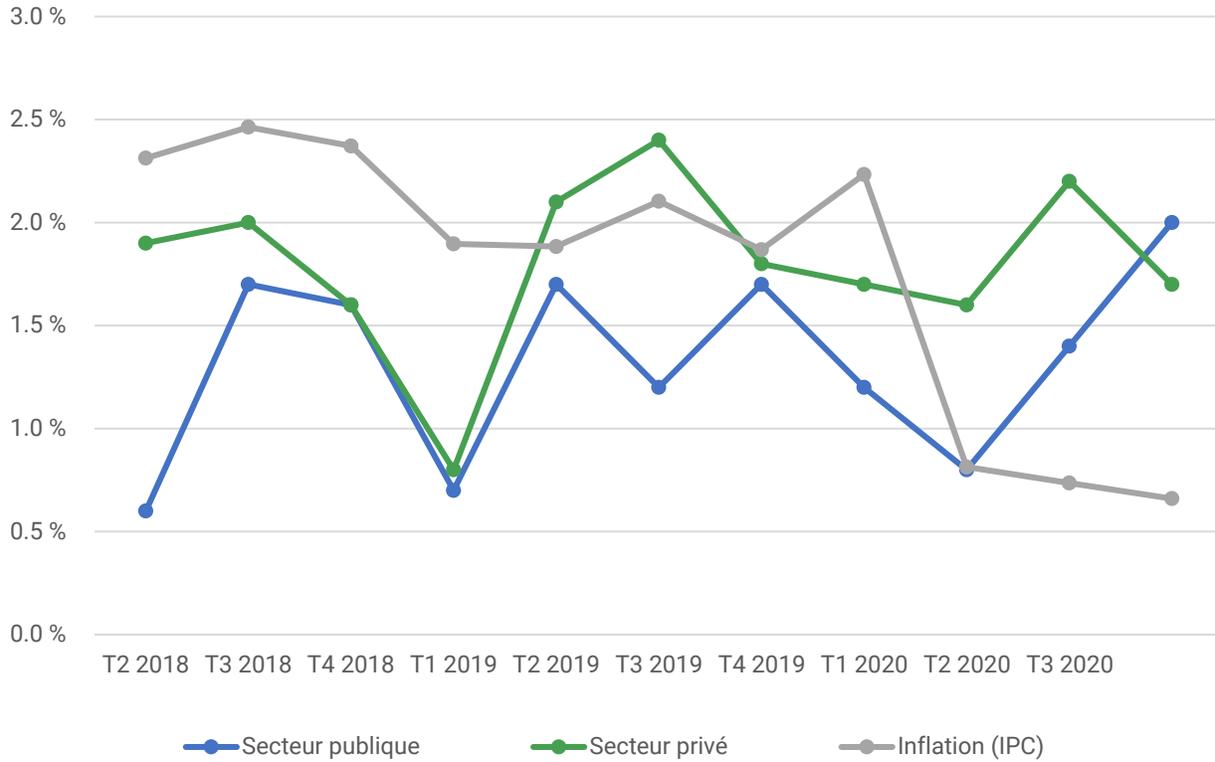
Statistique Canada, Tableau 14-10-0287-03 : Caractéristiques de la population active selon la province, données

Figure 3: Inflation provinciale 2020



Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01 : Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé.

Figure 4: Ajustement annuel moyen des salaires par rapport à l'inflation



Statistique Canada, Tableau 18-10-0006-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, désaisonnalisé; Tableau 14-10-0348-01 Règlements salariaux selon la juridiction, l'industrie basé sur le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et l'indice à la vie chère (IVC), Emploi et Développement social Canada - Programme du travail, trimestriel.

Tendances en négociation collective

Sans surprise, les bouleversements et les incertitudes provoqués par la pandémie de COVID-19 continuent de dominer l'environnement de négociation dans tout le pays.

Le soutien financier du gouvernement aux étudiants et les changements apportés au Programme de permis de travail postdiplôme pour les étudiantes et étudiants étrangers ont contribué à maintenir les inscriptions dans l'éducation postsecondaire à des niveaux globaux plus élevés qu'initialement prévu. Cependant, beaucoup d'établissements ont enregistré une chute importante de leurs revenus en raison de la baisse du nombre d'étudiants étrangers et de la perte de recettes issues des résidences, des places de stationnement et d'autres frais accessoires. Les conséquences de la pandémie sur les inscriptions et les revenus sont disparates. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants à temps partiel a augmenté, tandis que les programmes dans lesquels l'enseignement repose sur des activités pratiques et des cours en face-à-face ont connu une nette chute des inscriptions. Ainsi, pour la session de l'automne 2020, le Fleming College a vu ses inscriptions chuter de 30 %, tandis que l'Université McMaster a accueilli le plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants de première année de son histoire. Les établissements qui dépendent largement des étudiantes et étudiants étrangers ont été particulièrement affectés.

Les établissements postsecondaires ne sont pas admissibles à la plupart des aides financières qui ont permis à d'autres organisations et entreprises de payer leurs employés. À ce jour, la plupart des gouvernements provinciaux n'ont annoncé aucun gros financement supplémentaire qui compenserait ces pertes de revenu, et plusieurs d'entre eux ont imposé une législation de restriction salariale, demandé des diminutions des traitements ou réduit les financements provinciaux. Bien qu'aucun établissement ayant une association de personnel académique affiliée à l'ACPPU n'ait déclaré se trouver dans une situation de nécessité financière en vertu de la convention collective, plusieurs administrations ont fait état de difficultés financières. Les associations de personnel académique ont le droit et la responsabilité d'exiger la transparence avant d'accepter toute mesure demandée par l'employeur en vue de résoudre la crise budgétaire alléguée.

La mise sous protection judiciaire de l'Université Laurentienne en situation d'insolvabilité en application de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* est un événement sans précédent pour une université publique. Toutefois, les causes sous-jacentes de cette situation n'ont rien d'exceptionnel : un sous-financement chronique de longue date, des décisions irréflechies et une mauvaise gestion par la haute direction. La procédure de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* menace de passer outre les dispositions de la convention collective sur la nécessité financière et les programmes excédentaires, mettant en péril les principes fondamentaux de la permanence, de la liberté académique et de la gouvernance collégiale. Les instances judiciaires devront veiller à ce que ces valeurs, essentielles pour les universités, soient respectées pendant tout le processus de restructuration. Pour que les instances judiciaires respectent cela, il ne faudra pas uniquement de solides arguments juridiques, mais aussi la pression de l'opinion publique. L'ACPPU et l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario collaborent étroitement avec l'association du personnel enseignant de l'Université Laurentienne pour élaborer une campagne visant à défendre le mandat académique triculturel et bilingue unique de la Laurentienne ainsi que l'importance de l'Université pour Sudbury et le Nord de l'Ontario.

En Alberta, le gouvernement UCP réduit l'aide publique accordée au système postsecondaire afin de la faire passer de 58 % du budget en 2018-2019 à 52 % en 2022-2023. De ce fait, à la table des négociations, les employeurs ont proposé une modeste augmentation salariale, voire aucune, et parfois même des réductions de salaire. Les rares employeurs du postsecondaire qui ont présenté des propositions détaillées de négociation aux associations de personnel enseignant souhaitent conclure des ententes quadriennales prévoyant des réductions salariales de 3 % ou 4 % pour la première année et aucune augmentation pour les trois autres. Bien que les employeurs soient légalement tenus de garder les mandats provinciaux secrets, il semble que ce soit le gouvernement qui ait ordonné ces propositions. Certes, la législation provinciale permet également aux employeurs d'établir la composition des unités de négociation du personnel académique, mais en appliquant la stratégie et les principes de l'action syndicale dans une campagne de longue durée, l'association du personnel enseignant de l'Université Athabasca a obligé l'employeur à confirmer que la nouvelle politique de celui-ci définissant quels employés faisaient partie du « personnel académique » ne servirait pas à empêcher le personnel des technologies de l'information de faire partie du syndicat.

En Ontario, le total des augmentations salariales est limité à 1 % par an pendant une « période de modération » de trois ans. Bien que la plupart des ententes conclues se contentent simplement de cette limite, un petit nombre d'entre elles comprennent des dispositions prévoyant des augmentations en cas d'invalidation de la loi. À ce jour, les associations ont refusé d'accepter des augmentations inférieures au plafond fixé, sauf dans les cas où l'employeur fournit des preuves satisfaisantes de sa situation de nécessité financière. La situation de la Laurentienne a fait craindre que la Province puisse intervenir davantage dans la gouvernance et la prise de décisions de l'Université, ce qui nuirait à l'autonomie de celle-ci et violerait les droits de négociation collective.

Au Québec, tandis que le personnel académique affilié à la Centrale des syndicats du Québec a eu du mal dans ses négociations de l'année écoulée et a récemment obtenu un mandat de grève, d'autres associations de personnel académique ont réussi à négocier la reconduite pour deux ou trois ans de leur convention collective en obtenant des augmentations de leur salaire de base comprises entre 1,75 % et 2,5 % par an. C'est le cas de l'Université Concordia, dont la convention collective expirera en mai 2021.

Bien que moins drastique que celui des autres provinces, le mandat provincial de la Colombie-Britannique restreint les négociations collectives et limite le total des augmentations salariales à un maximum de 2 %. Cependant, l'association du personnel enseignant de l'Université Simon Fraser a notamment réussi, après un an et demi de négociations, à passer d'un régime de retraite à cotisation déterminée à un régime de retraite à prestations déterminées.

Au Canada atlantique, quelques rares accords ont été conclus cette année. Malgré les appels gouvernementaux à réduire les salaires dans le secteur public, en particulier en Nouvelle-Écosse, les associations ont réussi à résister aux demandes d'annulation des augmentations salariales négociées. L'association du personnel enseignant de l'Université Dalhousie a fait reculer l'employeur, qui demandait des négociations à la baisse, en entamant une conciliation avec un solide mandat de grève.

La Fédération des Associations des Professeurs Universitaires du Manitoba continue d'organiser des actions syndicales autour de la politique en matière d'éducation postsecondaire et de l'immixtion du gouvernement dans les négociations collectives. Le Partnership to Defend Public Services (partenariat de défense des services publics), dont font partie les associations de personnel enseignant du Manitoba, a répliqué à l'appel interjeté par le gouvernement contre la décision de justice concernant la *Loi sur la viabilité des services publics*. D'après cette décision, cette loi limitant les salaires est non seulement contraire au droit, mais aussi [Traduction libre] « draconienne ».

Malgré l'environnement difficile de négociation, les associations membres de tout le pays essaient de maintenir la dynamique des négociations. Les associations de personnel académique mobilisent et galvanisent leurs membres au moyen d'événements et d'assemblées publiques en ligne; publient des études thématiques et financières, mènent des sondages auprès de leurs membres et forment des réseaux par téléphone; et interviennent dans les débats publics.

De plus, des campagnes ont été lancées afin de sensibiliser le public à la nécessité de préserver et d'accroître le soutien à l'égard du système d'éducation postsecondaire. La coalition « L'éducation pour toutes et tous » ([L'éducation pour toutes et tous](#)), dont fait partie l'ACPPU, lutte activement pour que le gouvernement fédéral intensifie son soutien, étant donné que la pandémie de COVID-19 a aggravé les problèmes existants de financement et d'accès à l'éducation. En Alberta, la coalition « Stop PSE Cuts » ([Stop PSE Cuts](#)), dont fait partie la Confederation of Alberta Faculty Associations, s'oppose aux réductions budgétaires de la Province et sensibilise le public aux contributions essentielles des établissements d'éducation postsecondaire pour l'ensemble de la population albertaine.

Tandis que le personnel académique et les établissements d'éducation postsecondaire font face à la pandémie et à ses répercussions éventuelles, il est important que nos associations membres rallient leurs affiliés et restent solidaires avec les autres travailleurs, avec les étudiants et avec le public.

Ententes récentes

Algoma (SEFPO Section locale 685 - Unité Temps partiel)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Le personnel à temps partiel a ratifié sa nouvelle convention collective à 57% des voix le 27 janvier 2020.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2019 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2020 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 1 %

Ces augmentations correspondent au maximum autorisé par le projet de loi 124 de l'Ontario. Cependant, à compter du 1^{er} juillet 2020, les membres recevront une augmentation supplémentaire de 1 %, compte tenu de leur obligation de consacrer 0,5 heure par semaine et par cours à répondre aux questions de leurs étudiants.

Cette augmentation salariale générale s'applique au taux de rémunération des activités d'enseignement des membres ainsi qu'à la supervision des cours individualisés et à l'enseignement musical individualisé.

Le nouveau critère d'admissibilité à une augmentation supplémentaire de 2 % de la paie de vacances se durcit et passe de cinq ans à compter de la date d'embauche à l'obligation d'avoir donné au moins un cours ou animé un laboratoire durant chacune des quatre années d'enseignement précédentes.

À la fin de cette convention collective, la dispense de frais scolaires sera réduite à un cours à trois crédits pour chaque tranche de trois crédits enseignés. Par contre, la durée de la dispense sera portée à 2 ans.

L'allocation de déménagement a été augmentée de 250 \$, mais elle n'est désormais accordée que deux fois.

Le remboursement des dépenses professionnelles est augmenté de 10 \$ par cours à trois crédits, l'augmentation totale étant plafonnée à 100 \$. Les cours dirigés (reading courses) donnent à présent droit à 60 \$ au titre du remboursement des dépenses professionnelles.

Les membres du comité de santé et de sécurité recevront une rémunération.

Avantages

Tous les membres sont à présent admissibles au programme d'aide au personnel.

Régime d'épargne-retraite collectif

En plus de verser des contributions de contrepartie pouvant atteindre 8 % du taux total de rémunération des activités d'enseignement des membres, l'Université fournira également une contribution de contrepartie pour les allocations relatives aux cours à six crédits, les allocations liées aux autres cours enseignés après un cours annulé et la rémunération du travail laboratoire.

Congés

Le droit de premier refus est maintenu pendant une période définie quand le membre est en congé.

Nomination du personnel enseignant contractuel à temps partiel

Apport de quelques améliorations concernant l'allongement de la période pour les annonces d'emploi de dernière minute et la fourniture aux membres de listes pour l'ancienneté et le droit de premier refus.

Conditions de travail

Les privilèges liés à l'accès à la bibliothèque et à une boîte aux lettres sont réduits à six mois après la cessation d'emploi.

L'Université fournira des services pour l'installation des salles d'examen ainsi que des surveillants supplémentaires et des assistants à l'enseignement afin d'assurer le bon déroulement des examens.

Autres points traités

L'expression « Student Evaluation of Teaching » (évaluation de l'enseignement par les étudiants) est remplacée par « Student Feedback of Teaching » (rétroaction des étudiants sur l'enseignement).

L'évaluation de la performance en matière d'enseignement en classe sera effectuée par un membre du personnel enseignant à temps plein.

À condition qu'aucun membre du personnel enseignant contractuel à temps partiel ne soit disponible, les gestionnaires peuvent donner un cours.

BCIT (BCITFSA)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2019 ↗ 2 % - rétroactif

1^{er} juillet 2020 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 2 %

Ajout de deux échelons à l'échelle salariale de l'instructeur adjoint (assistant instructor).

Augmentation salariale de 1 \$ de l'heure pour les étudiants salariés (à partir du 1^{er} juillet 2021).

Passage de l'échelle salariale du personnel technique (Tech Staff) à celle du personnel enseignant spécialisé (Specialized Faculty) pour le personnel infirmier travaillant au service de santé des étudiants.

Autres avantages économiques

Amélioration des avantages :

- Le plafond pour les prestations de soins de la vue augmente et passe de 500 \$ à 750 \$ tous les deux ans.
- Le maximum viager des prestations pour les services d'orthodontie passe de 2 160 \$ à 3 000 \$ par patient.
- Le remboursement des prothèses auditives augmente et passe de 1 000 \$ à 1 500 \$ tous les trois (3) ans, y compris le coût des piles et des réparations.
- Le plafond de remboursement par visite pour des services professionnels paramédicaux est supprimé, sous réserve des conditions ou des limites du régime d'assurance maladie complémentaire.
- Le remboursement des examens ophtalmologiques est plafonné à 100 \$ tous les deux (2) ans.
- Les restrictions concernant la coordination des prestations pour le conjoint sont supprimées.

Remboursements :

- Le remboursement pour des services de massothérapie et de physiothérapie augmente, passant de 500 \$ à 750 \$ par an pour les deux.
- Le remboursement pour des services de chiropractie augmente, passant de 250 \$ à 350 \$ par an.
- Le remboursement pour des services de counseling et de psychologie augmente, passant de 500 \$ à 1 000 \$ par an pour les deux.
- Le remboursement pour des services d'acuponcture augmente, passant de 100 \$ à 250 \$ par an.
- Le remboursement pour des services podiatriques augmente, passant de 250 \$ à 350 \$ par an.
- Les modifications apportées à l'entente quadripartite employeur-syndicats qui régit les embauches administratives ont permis d'économiser de l'argent qui sera utilisé pour améliorer les avantages sociaux.

NOUVEAU fonds de perfectionnement professionnel doté d'une enveloppe annuelle de 210 000 \$ pour les instructeurs et les chargés de cours, les assistants et les préparateurs de laboratoire, les concepteurs de programmes d'études et le personnel d'administration possédant un contrat d'au moins 150 heures pour la

section des études à temps partiel. Ce fonds est administré par le nouveau comité du perfectionnement professionnel pour les études à temps partiel.

NOUVELLE lettre d'entente sur un fonds doté de 25 000 \$ par an pour les congés de maladie du personnel des études à temps partiel, fonctionnant selon le principe « premier arrivé, premier servi » pour les membres ayant un contrat d'au moins 150 heures.

Congés

Le libellé sur le congé pour s'occuper d'un membre malade de la famille a été mis à jour conformément à l'entente précédente.

La durée du complément au titre d'un congé de maternité ou d'un congé parental passe de 17 à 20 semaines et le libellé est revu à des fins de cohérence et de facilité d'utilisation.

Équité

Les dirigeants autochtones ont à présent droit à un congé pour raisons électorales.

Une terminologie épïcène est utilisée dans les contrats.

L'expression « Christmas Break » (vacances de Noël) est remplacée par « Winter Break » (vacances d'hiver).

Autres points traités

Les obstacles au placement initial sur la grille salariale sont supprimés. Les membres embauchés depuis le 1^{er} juin 2014 verront leur placement initial examiné par un comité paritaire syndical et patronal, qui établira s'ils auraient été placés plus haut sans les obstacles initiaux. Les rajustements salariaux ont été appliqués à partir du 1^{er} septembre 2020, sauf si l'employé a déjà atteint au moins cet échelon. Pas de versement salarial rétroactif.

Les listes des divisions et des départements ont été mises à jour :

- Travail pour l'unité de négociation : les employés d'une autorité sanitaire provinciale ou d'un organisme convenu ayant les qualifications requises pour accomplir des tâches à l'appui de l'instruction clinique n'ont plus besoin d'une entente mutuelle pour effectuer un travail pour l'unité de négociation.
- Les libellés suivants ont été révisés en vertu des précédentes ententes, pratiques ou mises à jour nécessaires :
- À la section « Union Activities » (activités syndicales), l'horaire du mercredi passe à la tranche de 14 h 30 à 17 h 30.
- La section « Union Facilities » (locaux syndicaux) a été révisée pour refléter la pratique actuelle concernant la fourniture d'un espace sur le campus pour les locaux de la FSA.
- À la section « Union Grievance » (grief syndical), l'expression « or their designates » (ou leurs représentants) a été ajoutée afin d'accélérer les griefs et de refléter les pratiques actuelles.
- La section « Expedited Arbitration » (arbitrage accéléré) a été révisée en supprimant le nom des arbitres et en prolongeant les délais.
- La section « Regularizing Temporary Employees » (régularisation des employés temporaires) a été révisée afin de l'harmoniser avec les dispositions du *Human Rights Code* (*Code des droits de la personne*).
- La section « Break Periods » (périodes de vacances) a été révisée conformément à la précédente entente et à la précédente décision arbitrale.
- La section « Bereavement and Compassionate Care Leave » (congé pour décès et congé pour raisons familiales) a été révisée afin de refléter la pratique actuelle.
- À la section « Professional Development Expenses Fund » (Fonds des dépenses en perfectionnement professionnel), la liste des honoraires professionnels a été mise à jour.
- À l'article « Placement, Advancement » (placement et avancement professionnels), la liste des diplômes a été mise à jour.

- La section « Qualification Differential » (différentiel de qualification) a été révisée afin de l'harmoniser avec la précédente entente et la pratique actuelle.
- À l'article « Insurance/Benefit Plans » (régimes d'assurance et d'avantages sociaux), la mention du régime de services médicaux de la Colombie-Britannique a été supprimée et le libellé a été étoffé afin de veiller à ce que le BCIT prenne en charge toutes les dépenses qui pourraient être incluses dans un nouveau régime.
- Le libellé sur les prestations de santé et d'aide sociale a été révisé afin de permettre aux travailleurs auxiliaires recevant des prestations de ne pas perdre celles-ci lorsqu'ils n'ont pas travaillé pendant plus de cinq mois en raison d'un congé de maternité ou de paternité (*Code des droits de la personne*).
- Lettre d'entente sur l'indemnité de perfectionnement professionnel qui intègre les précédentes lettres d'entente et ententes en prévoyant 2 400 \$ pour financer le perfectionnement professionnel des membres ayant atteint l'échelon 15 de la grille salariale du personnel enseignant pendant l'équivalent d'au moins une année de charge de travail.
- Lettre d'entente sur le processus de résolution des conflits de juridiction syndicale qui intègre les dispositions de la précédente entente.

NOUVELLES lettres d'entente créant quatre comités syndicaux-patronaux distincts pour examiner ce qui suit :

- Amélioration de l'utilisation et de l'administration des fonds prévus à l'article 10.3 en tenant compte des pratiques exemplaires en matière de transparence, d'efficacité et de reddition de comptes.
- Exigences et conséquences de la convention collective : le passage à trois sessions égales; la fonctionnalité et les capacités technologiques, et les conséquences sur le plan juridique et de la protection des renseignements personnels du fait de donner au Syndicat la capacité de préparer leurs propres rapports sur les dossiers du personnel; et les modalités du télétravail et les stratégies d'apprentissage en ligne.
- Mémoires d'entente (Memags) : création d'un comité chargé de recenser et d'examiner les nombreux mémoires existants afin de déterminer s'ils doivent individuellement être supprimés (s'ils ne sont plus applicables), intégrés dans la convention ou renouvelés en tant qu'ententes accessoires.

Bishop's (APBU - Personnel enseignant à temps plein)

1^{er} juillet 2020 — 30 juin 2022

Compte tenu de la situation provoquée par la pandémie, les membres ont ratifié une entente de renouvellement de leur convention collective pour une période de deux ans.

Augmentations salariales

1er juillet 2020 ↗ 2 %

1er juillet 2021 ↗ 2 %

Il a été convenu qu'à l'automne 2021, le négociateur en chef pour le personnel enseignant recevra deux déagements de cours à 3 crédits, lesquels sont habituellement alloués lors d'une année de négociation. Le négociateur en chef recevra ensuite un déagement de cours à 3 crédits pour chaque période supplémentaire de négociation.

Il a été convenu d'ouvrir au plus tôt les discussions pour la prochaine ronde de négociations et de se communiquer mutuellement le nom des membres des équipes, l'intention étant de commencer les négociations d'ici le 1er juin 2021.

Bishop's (APBU – Bibliothécaires) **1^{er} juillet 2020 — 30 juin 2022**

Compte tenu de la situation provoquée par la pandémie, les membres ont ratifié une entente de renouvellement de leur convention collective pour une période de deux ans.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 2 %

Il a été convenu d'ouvrir au plus tôt les discussions pour la prochaine ronde de négociations et de se communiquer mutuellement le nom des membres des équipes, l'intention étant de commencer les négociations d'ici le 1^{er} juin 2021.

Colombie-Britannique (UBCFA) **1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022**

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2019 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2020 ↗ 2 % - Rétroactivité à partir de la date de ratification en février 2020

1^{er} juillet 2021 ↗ 2 %

Autres avantages économiques

Fonds pour le remboursement des dépenses de perfectionnement professionnel.

Augmentation pour passer de 1 100 \$ à 1 700 \$ par an pour les membres, sauf pour les chargés de cours à temps partiel.

Le montant alloué aux chargés de cours à temps partiel passe de 25 \$ à 100 \$ par crédit et par an, avec un plafonnement à 1 700 \$.

Chargé de cours ont le droit à ce montant peut être accumulé sur cinq ans au lieu de deux.

Chargés de cours

Nouveau congé de perfectionnement professionnel : 4 mois à 80 % du salaire après 6 ans de fonction.

Hausse des augmentations au titre de la progression de carrière.

L'échelle salariale minimale des chargés de cours à temps partiel est désormais l'échelon 8 du personnel enseignant (une hausse significative pour ceux qui se trouvent sous l'échelon 8).

Compte de dépenses de santé : 200 \$ par an pour le remboursement des coûts en soins de santé qui ne sont pas couverts par les régimes complémentaires d'assurance maladie et d'assurance dentaire pour les membres admissibles, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Équité

Un nouveau libellé a été adopté afin de reconnaître explicitement les services supplémentaires accomplis par les membres de groupes historiquement marginalisés.

Les procédures concernant l'attribution de rajustements salariaux fondés sur le mérite et la performance doivent être menées en concertation avec des personnes représentant divers rangs et points de vue au sein de l'unité.

Le nouveau comité paritaire doit définir l'activité d'érudition sous diverses formes.

Sécurité d'emploi/permanence

Les nominations des chargés de cours peuvent avoir une durée maximale de 5 ans.

Bibliothécaires et archivistes

Les contributions et les responsabilités professionnelles en matière de service et d'activités d'érudition des bibliothécaires sont plus clairement définies.

Les bibliothécaires et les archivistes ont leur propre libellé pour la répartition de la charge de travail.

Le directeur de la bibliothèque a une autorité mieux définie sur son unité et joue un rôle plus clair dans le processus de « confirmation » des bibliothécaires et archivistes.

Charge de travail

Nouveau libellé reconnaissant l'importance de donner aux membres le temps nécessaire pour accomplir tous les aspects de leur travail, y compris le leadership pédagogique.

Nouveau libellé invitant les départements à examiner divers facteurs ayant une incidence sur la charge de travail d'enseignement, notamment la taille des classes et l'aide à la notation.

Leadership pédagogique

Nouveau libellé sur la charge de travail du personnel enseignant et modification des titres : « Instructor » (instructeur) devient « Assistant Professor » (professeur adjoint) et « Senior Instructor » (instructeur principal) devient « Associate Professor » (professeur agrégé).

Brock (BUFA)

1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2023

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2022 ↗ 1 %

Autres avantages économiques

Une enveloppe minimale de 160 000 \$ pour chacune des années 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023 afin de financer les concours internes de bourses de recherche qui sont ouverts à tous les membres et à tous les sujets.

Amélioration de l'accès à la dispense de frais scolaires pour les personnes à charge et de l'accès à l'aide aux études pour les membres.

Avantages

Augmentation annuelle de 1 % du compte de dépenses de santé pour les membres retraités.

Mise à jour de la couverture des dépenses en psychothérapie pour atteindre 1 000 \$ par année civile.

Augmentation des prestations de soins de la vue, qui passent à 500 \$ tous les deux ans.

Plafonnement des prestations pour les soins infirmiers privés à 50 000 \$ par année civile.

Équité et autochtonisation

Recrutement et embauche

Ajout d'un libellé pour indiquer que les comités de recrutement des postes administratifs de niveau supérieur doivent, dans la mesure du possible, inclure des membres auto-identifiés de groupes en quête d'équité.

Ajout d'un libellé prévoyant une représentation des Autochtones au sein des comités de recrutement et lors des entrevues pour les nominations touchant les Autochtones.

Allongement de la liste des motifs autorisant les nominations à durée limitée afin d'y inclure la facilitation de la nomination de chercheurs autochtones invités.

Nomination, promotion et permanence

Ajout d'un libellé indiquant que les comités de la promotion et de la permanence doivent, dans la mesure du possible, inclure des membres auto-identifiés de groupes en quête d'équité.

Ajout d'un libellé indiquant que, dans le cas d'une candidature autochtone, un aîné autochtone ou un détenteur ou gardien des connaissances traditionnelles peut accompagner le candidat à une réunion du Conseil de la bibliothèque (Library Council), à une réunion d'information sur la promotion et la permanence du département ou à une audience d'appel, à la demande du membre, en plus de son représentant syndical.

Ajout d'un libellé reconnaissant les connaissances ou les méthodes autochtones, les services aux communautés ou aux organisations autochtones et les références fournies par des aînés autochtones et des détenteurs ou gardiens des connaissances traditionnelles parmi les critères pouvant appuyer la candidature d'un membre du personnel enseignant ou du personnel de bibliothèque à une nomination, une permanence ou une promotion.

Ajout d'un libellé établissant des critères afin d'évaluer l'équivalence du savoir autochtone en termes de doctorat ou de diplômes d'études supérieures lors de la nomination d'un membre du personnel enseignant ou d'un bibliothécaire professionnel.

Vacances et jours fériés

Libellé étoffé à propos des annulations de cours et de la présence lors des examens afin d'inclure les pratiques autochtones.

Propriété intellectuelle

Ajout d'un libellé indiquant que les évaluations faites par les étudiants pour les cours en ligne doivent être recueillies dans un format en ligne et que ces évaluations sont la propriété de l'instructeur du cours, mais peuvent être agrégées sous la forme de données anonymisées par l'Université afin de préparer un rapport au gouvernement.

Apport d'une clarification indiquant que les dispositions sur les droits d'auteur s'appliquent tant au personnel enseignant qu'aux bibliothécaires professionnels.

Promotion et permanence

Ajout du service à la communauté en général et de l'élaboration de ressources pédagogiques parmi les critères pouvant consolider le dossier de candidature à une promotion ou à une permanence d'un membre à temps plein du personnel enseignant.

Renforcement des exigences concernant la promotion à l'échelon IV des bibliothécaires afin d'inclure la fourniture de quatre références et de la preuve de la reconnaissance du travail du candidat en dehors de la communauté de l'Université Brock.

Suppression de la restriction au « domaine de la bibliothéconomie » de la preuve d'une activité d'érudition pour les bibliothécaires professionnels.

Emploi du temps et charge de travail du personnel enseignant

Fixation d'un minimum de 20 demi-cours ou équivalent pour les dégagements d'enseignement aux fins de la recherche et de 15 demi-cours ou équivalent pour les dégagements d'enseignement aux fins de l'enseignement non prévu pour les années universitaires 2021-2022 et 2022-2023.

Dissociation du processus pour les demandes d'emploi du temps liées aux droits de la personne et ajout d'une directive pour que l'Université fournisse au Syndicat un rapport sur les demandes liées à l'emploi du temps et les décisions finales rendues.

Clarification de l'échéancier pour l'élaboration et la publication des horaires automne/hiver et ajout d'un libellé pour fixer un échéancier pour l'élaboration et la publication des horaires printemps/été.

Ajout d'un libellé indiquant que les membres en réduction de charge de travail ne peuvent donner des cours en surcharge qu'avec l'approbation du doyen.

Divers

Élargissement de la liste des buts du congé sabbatique des bibliothécaires professionnels et ajout d'un libellé (entrée en vigueur à l'an 2 de la convention) et fixation de la date butoir du 31 août pour les recommandations sur l'approbation des congés sabbatiques.

Concordia (CUFA)

1^{er} juin 2021 – 31 mai 2023

Compte tenu de la situation provoquée par la pandémie, les membres ont ratifié une entente de renouvellement de leur convention collective pour une période de deux ans.

Augmentations salariales

1^{er} juin 2021 ↗ 2,6 %

1^{er} juin 2022 ↗ 2,4 %

Augmentation des allocations versées aux directeurs des unités universitaires et aux bibliothécaires superviseurs

1^{er} juin 2021 ↗ 2,6 %

1^{er} juin 2022 ↗ 2,4 %

Augmentation des allocations versées pour les cours supplémentaires donnés

1^{er} mai 2021 ↗ 2,6 %

1^{er} mai 2022 ↗ 2,4 %

Dalhousie (DFA)

1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2022

Le 21 janvier 2021, après un vote de grève et une dernière tentative de conciliation menée après qu'un rapport de la commission de conciliation de décembre 2020 a été accepté par la DFA mais rejeté par le conseil d'administration de Dalhousie, les membres ont ratifié leur nouvelle convention collective, qui a ensuite été ratifiée le 9 février 2021 par le conseil d'administration.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 1,25 %

Autres avantages économiques

Le compte de dépenses de santé est augmenté pour passer à 1 000 \$.

Équité

Financement des allocations de surcharge pour les tâches d'administration universitaire en surcharge accomplies par les membres des groupes désignés.

Reconnaissance du savoir traditionnel pour calculer les valeurs Y au moment de la nomination initiale.

Maintien du crédit pour service en vue des futurs congés sabbatiques ou de formation quand le congé est annulé pour cause de grossesse.

Entente sur la COVID-19

Lettre d'entente sur la COVID-19 couvrant des questions comme les équipements de protection individuelle, le remboursement des dépenses engagées pour installer ou utiliser un bureau à la maison et le report des vacances. De plus, en reconnaissance des exigences supplémentaires qui pèsent sur les membres pendant la pandémie de COVID-19, tous les membres recevront cinq jours de congés supplémentaires pour l'année de vacances 2021-2022.

Autres points traités

- Congés de formation pour les instructeurs.
- Les membres sont les seuls propriétaires des droits d'auteur pour leurs conférences en ligne, leurs supports d'enseignement et leurs examens.
- Mode de promotion des instructeurs de technologie du niveau I au niveau II.

King's College (UKCTA)**1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022**

Le personnel enseignant contractuel a ratifié sa nouvelle convention collective avec 100% des voix en janvier 2020.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2019 ↗ 1,5 %

1^{er} juillet 2020 ↗ 1,5 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 1,5 %

Les tâches en surcharge effectuées pour le programme d'année préparatoire (Foundation Year Program) sont désormais rémunérées au taux horaire de 70 \$, contre 60 \$ auparavant.

Avantages

Les frais de déménagement sont remboursés aux tarifs de 1 800 \$ pour un membre célibataire (contre 1 500 \$ auparavant) et de 2 600 \$ pour un membre ayant un conjoint et/ou des enfants à charge (contre 2 200 \$ auparavant).

Les membres ont le même niveau de priorité que les employés permanents à temps plein pour l'attribution des laissez-passer de stationnement.

Le Syndicat recevra 1 200 \$ par an (contre 1 100 \$ auparavant) pour le perfectionnement professionnel des membres.

Congés

Suppression de la période d'attente d'un an pour obtenir des prestations supplémentaires pendant le congé de maternité.

Les prestations supplémentaires pour les congés de maternité et les congés parentaux passent de 34 à 31 semaines.

Le congé de deuil d'une durée maximale de 3 jours est accordé par occurrence et non plus par année contractuelle.

Nominations

Les agrégés supérieurs en sciences humaines peuvent demander le renouvellement de leur contrat de deux ans. Ce contrat sera renouvelé pour deux ans supplémentaires si aucune autre demande de contrat déposée par un candidat admissible n'est acceptée.

Ajout d'un libellé afin de décrire le poste d'agrégé supérieur, notamment son rôle, ses tâches et le lien de ce poste avec la nomination du directeur associé des programmes d'enseignement dans le programme d'année préparatoire (Foundation Year Program).

Conditions de travail

Les membres conservent l'accès à leurs comptes de courrier électronique de King's/Dalhousie dans les mêmes conditions que le personnel enseignant régulier de King's. Il n'existait aucune mention sur ce point auparavant et l'accès était supprimé au bout d'un mois.

Autres points traités

Le délai pendant lequel un membre en cessation d'emploi peut accéder à ses dossiers afin de retirer, détruire ou purger des informations a été porté à trente-six mois à compter de la cessation d'emploi (contre un an précédemment) afin de se conformer au Code du travail de la Nouvelle-Écosse.

King's University College (KUCFA)

1^{er} mai 2020 – 30 avril 2022

Il s'agit de la première convention collective que la KUCFA a négociée en tant qu'agent négociateur accrédité en vertu de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. La KUCFA a été accréditée en juillet 2020.

Augmentations salariales

1^{er} mai 2020 ↗ 1 %

1^{er} mai 2021 ↗ 1 %

Augmentations générales des salaires, des primes de progression professionnelle et du fonds de perfectionnement professionnel.

Autres avantages économiques

- Attribution d'un fonds de démarrage de 2 500 \$ aux nouveaux membres du personnel enseignant.
- Augmentation de 50 000 \$ du fonds d'aide aux conférences en 2021-2022.
- Attribution d'un dégageant de cours supplémentaire et augmentation de 50 000 \$ pour le fonds des subventions de recherche en 2021-2022.

Équité

Étude sur les anomalies salariales et attribution d'un financement.

Modification du congé de maternité et du congé parental afin de respecter les changements apportés à l'assurance-emploi et à la Loi sur les normes d'emploi.

Lakehead (LUFA)

1^{er} septembre 2020 – 31 août 2022

Augmentations salariales

1^{er} septembre 2020 → 0 %

1^{er} septembre 2021 → 0 %

En application du projet de loi 124, le total des augmentations salariales a été limité. De plus, étant donné l'objectif de longue date poursuivi par le Syndicat en ce qui concerne la réforme des retraites, les augmentations accordées ont été allouées à l'objectif de réforme des retraites.

Retraite

Suppression définitive du libellé prévoyant un « moins le régime de retraite du Canada » pour les cotisations de retraite à la charge de l'Employeur pendant deux ans (autrement dit, l'Employeur verra sa contribution augmenter à 8,05 %, ce qui supprime toute réduction au titre de sa contribution au régime de retraite du Canada pendant deux ans).

Entente sur un processus biennal de diligence raisonnable à l'égard de la réforme des retraites.

Amélioration du facteur sur la forme de retraite normale (Normal Form Pension Factor).

Attribution de 25 000 \$ pour les coûts actuariels du Syndicat.

Indemnités et autres avantages économiques

Amélioration des avantages à l'an 2 de la convention collective :

- Le remboursement des honoraires d'un psychologue passe de 500 \$ à 1 000 \$ dans le cadre d'une nouvelle indemnité pour services comportementaux et services de santé mentale avec une dotation de 1 000 \$ par service, y compris pour les nouveaux services (soutien aux personnes âgées, psychothérapie).
- Augmentation de 300 \$ à 500 \$ pour les soins de la vue.

Sécurité d'emploi/permanence

Reconnaissance du service pour les chargés de cours contractuels (PAC).

Processus d'embauche respectant le droit de premier refus pour les chargés de cours contractuels.

Équité

Lettre d'entente créant un comité paritaire de consultation sur divers domaines d'érudition.

Bibliothécaires

Procédures de nomination : limitation des pratiques de recrutement « urgent » pour les postes permanents.

Amélioration du libellé sur la nature professionnelle des bibliothécaires.

Droit au perfectionnement professionnel sans demande d'approbation.

Laval (SPUL)**1^{er} juin 2020 – 1^{er} décembre 2022**

En raison de la situation engendrée par la pandémie, les membres ont ratifié une entente de reconduction de la convention collective pour une période de deux ans et demi.

Augmentations salariales**Professeurs assistants et adjoints**

1^{er} juin 2020 ↗ 1,65 %

1^{er} juin 2021 ↗ 1,65 %

1^{er} juin 2022 ↗ 1,5 %*

Professeurs agrégés et titulaires

1^{er} juin 2020 ↗ 1,65 %

11 janvier 2021 ↗ 2,25 % (correction aux échelles salariales)

1^{er} juin 2021 ↗ 1,65 %

1^{er} juin 2022 ↗ 1,5 %*

*S'ajoute à ce montant, l'écart de pourcentage avec les augmentations salariales consenties aux employés du gouvernement du Québec pour la période couverte par l'échelle (du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023).

Autre avantage économique

Bonification non récurrente du fonds de soutien aux activités académiques de 300 \$ pour l'année budgétaire 2020-2021 et 2021-2022.

Autres points traités

Modifications des mesures quant au respect du plancher d'emploi.

Engagement à débiter les discussions pour la négociation de la prochaine convention collective au plus tard le 1^{er} septembre 2022 et par la soumission respective de cahier de demandes détaillées pour cette négociation.

Moncton (ABPPUM)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2021

En raison de la situation engendrée par la crise sanitaire et de l'incertitude économique qui en découle, l'équipe de négociation a avancé la fin de la négociation et a réglé pour une période de deux ans (l'Employeur ne voulant pas s'avancer financièrement au-delà de 2 ans). L'entente a été ratifiée par les membres le 15 mai 2020.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2019 ↗ 0,8 %

1^{er} janvier 2020 ↗ 0,8 %

1^{er} juillet 2020 ↗ 0,8 %

1^{er} janvier 2021 ↗ 0,6 %

Autres avantages économiques

Salaires pour les cours en surcharge : 1933,33 \$ par crédit (anciennement 1766,66 \$).

Chargées d'enseignement clinique

Nouvelle classe d'employées et d'employés à 75 % de la charge et du salaire.

Chargées et chargés d'enseignement de langue

Priorité plus claire dans l'octroi des cours de langue et meilleurs dégrèvements pour les responsables du Secteur français langue seconde et du Secteur anglais langue seconde.

Évaluation

L'importance de l'évaluation étudiante est mieux contextualisée : c'est un élément parmi d'autres et non pas le cœur de l'évaluation de l'enseignement.

Le rôle du doyen a été modifié : le membre peut être accompagné lorsqu'il rencontre le doyen et le doyen ne peut plus imposer de plans de redressement.

Droit d'être entendus par les membres non permanents lors d'évaluation.

Équité

Lettre d'entente prévoyant la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les questions d'équité salariale pour les bibliothécaires et les chargées et chargés d'enseignement clinique. Ces questions seront sur la table lors de la prochaine négociation (dès 2021) et le comité sera mis sur pied si la négociation ne mène pas à une entente.

Autres

Plus de crédits de dégrèvement pour les membres du comité de négociation, permettant au chef négociateur d'avoir six crédits de dégrèvement.

Introduction dans la convention d'un paragraphe sur l'environnement, le développement durable et la sensibilisation aux changements climatiques.

Moncton à Edmundston (APPUMCE)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2023

Entente de 4 ans au lieu de 3 ans.

Augmentations salariales

2019 → 0 %

2020 → 0 %

2021 ↗ Parité en temps réel avec ABPPUM

2022 ↗ Parité en temps réel avec ABPPUM

2023 ↗ Parité en temps réel avec ABPPUM

Autres avantages économiques

Bonification du fonds de développement professionnel de 208 \$ additionnels pour un total cumulatif de 8 000 \$ (avant 6 000 \$).

Reconnaissance de 3 crédits pour être rédactrice/rédacteur en chef ou secrétaire à la rédaction de la *Revue de l'Université de Moncton* et rémunération de 2 000 \$ pour être rédactrice/rédacteur en chef.

Bonification du supplément pour les cours en vidéoconférence (donnés en simultanément à un groupe en présence réelle et un ou plusieurs groupes à distance) à 1 500 \$ (avant 1 000 \$).

Autres points traités

Équité pour les chargés d'enseignement II (professeures des cours de langue française ou anglaise).

Réintégration comme professeures régulières/professeurs réguliers au rang d'adjoint et reclassement en fonction de l'expérience.

Accès à tous les privilèges de la convention (RDC, sabbatiques, etc.)

Concession : les deux prochains départs volontaires (des professeurs des cours de français ou de linguistique) ne seront pas remplacés.

Chargés d'enseignement clinique

Vacances selon le modèle universitaire plutôt que le modèle public.

Reconnaissance de tout diplôme de maîtrise en sciences infirmières (et non seulement volet recherche).

Accès aux crédits de dégrèvement pour études de cycles supérieurs (et non seulement pour la maîtrise).

Professeurs temporaires

Renouvellement des contrats sans ouverture de poste aux trois ans.

Charge de travail

Reconnaissance de 3 crédits pour la Recherche et développement création (RDC) pour les co-chercheurs subventionnés par les organismes subventionnaires reconnus.

Formulaire de demande abrégée pour l'obtention de 6 crédits (chercheur principal) ou de 3 crédits (co-chercheurs).

Crédits de surcharge limités à 3 pour le membre qui obtient 3 crédits de dégrèvement.

Reconnaissance cohérente des services à la collectivité dans la charge de travail.

Maintien du nombre de congés sabbatiques accordés d'une durée d'un an.

Lettre d'entente sur la mise sur pied d'un comité bipartite pour revoir la valeur en crédit(s) professionnel(s) de l'enseignement pratique.

Précision que les superviseurs de laboratoire ou les techniciennes/techniciens ne peuvent pas assumer la responsabilité d'un cours en sa qualité de superviseur ou de technicienne/technicien.

Évaluation des membres

L'évaluation de l'enseignement complétée par la clientèle étudiante dans les cours sera dorénavant nommée « appréciation de l'enseignement ».

Révision du Guide d'évaluation administrative de la tâche professorale selon les recommandations du comité bipartite.

Possibilité d'évaluations combinées lorsque le nombre d'étudiants dans le cours est faible. Dans ce cas, lors de l'évaluation administrative de son dossier, un membre ne peut se voir refuser la promotion ou permanence sur la base d'une combinaison de cours pour l'appréciation de l'enseignement.

Les membres non permanents ne peuvent pas participer au Comité paritaire, mais peuvent contribuer à l'évaluation du dossier pour l'attribution de la permanence dans leur secteur.

Comité d'embauche

Participation du Doyen des études au comité d'embauche, mais sans voix délibérative.

Congés

Modifications aux congés suivants afin de les rendre conformes à la loi : congés sociaux ou familiaux et congé pour proches aidants, congé parental et congé de maternité.

Ajout du congé pour personne soumise à la violence comme prévu par la loi.

Reconnaissance des nouvelles structures familiales : famille biologique ou sociale immédiate.

Pour les congés de maladie, le certificat médical est maintenant exigé après une semaine. Au-delà d'un mois, l'Université se réserve le droit d'exiger d'autres renseignements. Une liste de ces renseignements permis par la loi a été ajoutée en annexe.

Retraite et fin de carrière

Maintien du programme pilote de cessation d'emploi, qui est un programme de départs anticipés pour les membres entre 59 ans et 64 ans.

Réinsertion du droit de l'employeur à conclure des ententes individuelles de retraites anticipées à partir de 55 ans.

Bonification de l'option de réduction de charge en fin de carrière. La période maximale s'étend sur 15 ans au lieu de 10 ans et le salaire ajusté est bonifié par 20 % (au lieu de 15 %) de l'épargne réalisée par l'Université (pour charge à 12-15 crédits) ou du salaire de base du membre (pour charge à 6-9 crédits).

Après 65 ans, le membre n'a plus accès au congé planifié.

Mount Allison (MAFA Unité 1 – Temps plein)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Le 12 février 2020, après une grève de six jours, les membres de l'unité 1 et de l'unité 2 de la MAFA ont voté à 91% en faveur de la ratification de leur nouvelle convention collective respective.

Augmentations salariales

2019 ↗ 1,6 %

2020 ↗ 1,65 %

2021 ↗ 1,7 %

Avantages

L'allocation maximale au titre des frais de déménagement pour des postes d'une durée de quatre à huit mois augmente et passe de 4 500 \$ à 5 500 \$.

Le remboursement des frais de garde d'enfant augmente de 200 \$ par an et par enfant d'âge préscolaire.

En ce qui concerne les absences liées à une blessure au travail, l'Employeur payera la différence entre le montant total reçu de Travail sécuritaire N.-B. et toute autre indemnisation liée à la blessure d'une part et 85 % du montant des revenus nets perçus avant l'accident, tels que calculés par Travail sécuritaire N.-B., d'autre part.

L'allocation de remboursement des dépenses liées à l'emploi peut être reportée d'un contrat au suivant.

Les employés retraités sont admissibles à la remise accordée au personnel au centre sportif (Athletic Centre) et au centre de conditionnement physique (Fitness Centre).

Congés

Le jour de la Famille est ajouté à la liste des jours fériés.

La durée du congé prolongé est allongée et passe d'un an à un an et demi.

Période d'essai

Les employés à l'essai peuvent soumettre un rapport d'activité à un examinateur à des fins de commentaires et réviser celui-ci avant qu'il soit évalué par le doyen. Un exemplaire d'une évaluation insatisfaisante est envoyé au Syndicat sauf si l'employé demande à l'Employeur de ne pas le faire.

Nomination des instructeurs

La procédure d'embauche des boursiers de recherches postdoctorales qui enseignent sera la même que celle des membres du personnel enseignant.

Les instructeurs ayant eu plusieurs nominations à durée déterminée consécutives en tant qu'instructeurs enseignants (Teaching Instructor) pendant au moins cinq ans sont prioritaires pour une nomination à un poste subséquent d'instructeur enseignant portant sur un champ disciplinaire similaire au sein du même département ou programme.

Transfert de membres du personnel enseignant

Quand le transfert d'un membre du personnel enseignant est envisagé, l'Employeur doit solliciter la rétroaction de l'employé concerné, du département ou du programme d'origine et du département ou du programme de destination proposé. Les membres du personnel enseignant transférés vers un autre programme ou département ne perdent ni leur rang, ni leur admissibilité à la permanence ou à une promotion, ni celle à un congé sabbatique.

Permanence et promotion

Au moins trois professeurs siégeront au comité de la permanence et de la promotion pour examiner les promotions au rang de professeur. Ce comité devra demander au moins trois lettres de recommandation externes pour décider d'une permanence.

Pour les bibliothécaires, le comité devra demander jusqu'à trois lettres de recommandation externes pour décider d'une permanence.

Charge de travail

Les membres du personnel enseignant recevront un déchargement de cours à trois crédits par tranche de 10 thèses de spécialisation supervisées (au lieu de 12).

Mesures d'adaptation pour les personnes handicapées

Les employés qui bénéficient de mesures d'adaptation doivent avoir les mêmes droits que les autres employés en vertu de la convention collective, y compris celui de participer aux processus collégiaux, dans la mesure permise par leur handicap.

Pour élaborer un plan d'adaptation proactif et réactif qui répond à l'évolution de la gravité de l'affection ou des affections pour lesquelles il est requis, le Syndicat, l'Employeur et l'employé doivent mettre en œuvre la procédure en quatre étapes ci-après :

1. établir si l'employé peut accomplir son travail actuel tel qu'il est, ce qui inclut l'emploi existant avec une mesure d'adaptation qui ne requiert pas de modification ou de regroupement différent des tâches;
2. si ce n'est pas le cas, établir si l'employé peut effectuer son travail actuel dans l'unité de négociation moyennant une modification ou un regroupement différent des tâches;
3. si ce n'est pas le cas, établir si l'employé peut accomplir un autre travail sans modification; et
4. si ce n'est pas le cas, établir si l'employé peut accomplir un autre travail moyennant une modification ou un regroupement différent des tâches.

Les plans d'adaptation doivent être approuvés par les administrateurs de l'Université en concertation avec les services des RH, plutôt que par les RH seules.

Autres points traités

Le syndicat peut acheter des déagements de cours supplémentaires pour le service. Pour les bibliothécaires, l'équivalent d'un déagement de cours correspond à un jour de déagement par semaine.

Mount Allison (MAFA Unité 2 – Temps partiel)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Le 12 février 2020, après une grève de six jours, les membres de l'unité 1 et de l'unité 2 de la MAFA ont voté à 91% en faveur de la ratification de leur nouvelle convention collective respective.

Augmentations salariales

2019 ↗ 1,6 %

2020 ↗ 1,65 %

2021 ↗ 1,7 %

Augmentation des allocations pour les classes de plus grande taille, en fonction du nombre d'étudiants inscrits.

De 61 à 90 ↗ 5 %

De 91 à 120 ↗ 10 %

Plus de 120 ↗ 15 %

Avantages

Amélioration de l'accès à un régime de retraite.

Pour les nominations continues de longue durée, l'Employeur doit verser un montant égal à 10 % du salaire brut de l'employé sur un compte de dépenses de santé jusqu'à un plafond de 1 500 \$ par année universitaire. Tous les autres employés à temps partiel continuent de recevoir un compte de dépenses de santé équivalent à 4 % de leur salaire brut.

Congés

Le jour de la Famille est ajouté à la liste des jours fériés.

Nomination du personnel enseignant contractuel à temps partiel

Création de la catégorie des nominations continues de longue durée (NCLD). L'admissibilité commence après avoir enseigné deux cours par an pendant trois ans dans le cadre d'une nomination continue à temps partiel. Les NCLD sont des contrats renouvelables d'une durée de trois ans avec une garantie de cours : au moins le même nombre que la moyenne des trois années précédentes. Les tâches d'enseignement de l'année universitaire à venir seront communiquées avant le 15 mai à tous les employés obtenant une NCLD.

Le comité de nomination sera constitué de trois employés au lieu de deux membres du personnel enseignant à temps plein et du chef ou du directeur du département ou du programme.

Le droit de priorité aux fins d'une nomination a été élargi pour inclure jusqu'à quatre cours pour les sessions d'automne et d'hiver à partir d'une liste de cours que l'enseignant à temps partiel est qualifié pour enseigner.

Autres points traités

Nouveau libellé sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées afin de refléter celui adopté dans la convention collective pour les temps pleins, hormis pour le regroupement différent des tâches lors de la conception d'un plan d'adaptation.

Lorsque l'Employeur souhaite qu'un employé à temps partiel libère son espace de bureau, l'employé à temps partiel doit recevoir un préavis écrit de 15 jours.

Nouveau-Brunswick (AUNBT Groupe 1 – Temps plein)

1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2021

Le 7 mai 2020, le personnel académique régulier a ratifié une reconduction d'un an de sa convention collective. Toutes les dispositions de la convention collective actuelle et des protocoles d'entente sont prolongées et restent en vigueur, sauf en ce qui concerne l'allocation de base.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 0,9 %

1^{er} janvier 2021 ↗ 0,9 %

Nouveau-Brunswick (AUNBT Groupe 2 – PAC)

1^{er} mai 2020 – 30 avril 2021

Le 8 mai 2020, le personnel académique contractuel (PAC) a ratifié une reconduction d'un an de sa convention collective. Toutes les dispositions de la convention collective actuelle et des protocoles d'entente sont prolongées et restent en vigueur, sauf en ce qui concerne l'allocation de base.

Augmentations salariales

1^{er} mai 2020 ↗ 1,81 %

École de médecine du Nord de l'Ontario (NOSMFSA - SEFPO section 677 Unité 2)

1^{er} mai 2020 – 30 avril 2024

Augmentations salariales

Les augmentations salariales auront uniquement lieu à l'an 3 et à l'an 4 de la convention.

Autres avantages économiques

La retraite en remplacement augmente à l'an 1 et à l'an 2 via le régime de retraite à prestations déterminées (HOOPP).

Allongement de la durée du congé de deuil, qui passe de 5 à 7 jours et de 3 à 4 jours.

Allongement de la durée maximale de versement des prestations pour soignants, qui passe de 4 à 6 semaines.

Augmentation des vacances à partir du 1^{er} mai 2023.

Augmentation des prestations à partir du 1^{er} mai 2021.

Octroi d'un congé de 5 jours pour permettre au président de la section 677 (s'il appartient à l'unité 2) de participer aux conférences de l'ACPPU et de prendre part à d'autres activités de l'ACPPU, avec une répartition des coûts à 50-50 entre l'Employeur et la section 677.

Avantages non économiques.

Ajout d'un libellé sur le réaménagement des horaires de travail afin d'inclure le télétravail, la semaine de travail comprimée et les horaires variables.

Île-du-Prince-Édouard (UPEIFA)

1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2022

La UPEIFA a accepté de prolonger de deux ans sa convention collective en vigueur.

Augmentations salariales

Personnel académique régulier

2020 ↗ 2 %

2021 ↗ 2 %

Personnel académique contractuel

2020 ↗ 2 % + 300 \$ pour chaque échelon.

2021 ↗ 2 %

L'effet net correspond à une augmentation de 9,3 % du salaire du PAC sur la durée de la convention.

Regina (URFA – Université des Premières Nations du Canada – PAR)

1^{er} juillet 2018 – 30 juin 2022

Augmentations salariales

Personnel académique régulier (PAR)

2018 → 0 %

2019 → 0 %

2020 ↗ 1,75 %

2021 ↗ 2 %

À l'an 2 de la convention, les échelles salariales et les augmentations au titre de la progression de carrière (ATPC) en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2019 sont adoptées, ce qui signifie que 10 membres se trouvant à l'ancien plafond reçoivent un petit paiement rétroactif au nouveau plafond s'ils ont reçu une ATPC le 1^{er} juillet 2019 et que les autres reçoivent un petit paiement rétroactif pour la différence entre l'ancienne ATPC et la nouvelle ATPC plus élevée si l'ATPC a été obtenue le 1^{er} juillet 2019.

Augmentation au titre de la progression de carrière (ATPC) de 0 %, 0 %, 1,75 % et 2 % pour 2018, 2019, 2020 et 2021 respectivement.

Autres avantages économiques

Atteinte de la « parité plus » (Parity Plus) avec l'Université de Regina le 1^{er} juillet 2021, non seulement pour les salaires, mais aussi pour la retraite, l'allocation de dépenses professionnelles (APEA) et le compte de dépenses de bien-être :

- Retraite : 0 %, 0 %, 1 % (de 6 % à 7 % en contrepartie), 1 % (à 8 % en contrepartie).
- L'APEA augmente à l'an 3 de la convention et passe de 1 000 \$ à 2 500 \$.
- Le compte de dépenses de santé/dépenses de bien-être augmente à l'an 3 pour passer de 250 \$ à 1 000 \$ au 1^{er} janvier 2021.

Le complément pour congé parental augmente pour passer de 75 % à 90 %.

Le congé sabbatique de six mois passe à 100 % du salaire.

Équité

Éclaircissement du libellé sur la préférence d'emploi pour les personnes des Premières Nations ou d'autres groupes autochtones au moment de recruter, d'embaucher et de conserver le personnel.

Nouvelle définition d'un terme pouvant être utilisé de concert avec les titres universitaires, à l'instar des termes « invité », « recherche », « spécial » ou « adjoint » : « Indigenous Traditional Knowledge Keeper » (gardien du savoir traditionnel autochtone). Cette mention désigne une personne qui occupe un rang universitaire au sein

de l'Université et qui est également reconnue par le Conseil des aînées et aînés de l'Université des Premières Nations du Canada en tant que gardien du savoir traditionnel autochtone.

Permanence

Nouveau processus de « mentorat de carrière » purement formatif pour les membres occupant un poste menant à la permanence.

Autres points traités

- Ajout de la mention « fair, reasonable, and equitable » (juste, raisonnable et équitable) pour qualifier l'exercice de ses droits par l'Employeur.
- Inclusion des nouveaux postes de doyen associé.

Renison (RAAS)

1^{er} mai 2020 – 30 avril 2023

Il s'agit de la toute première convention collective de la RAAS, qui a été fondée en 2018 et accréditée en mars 2020. Cette convention contient des politiques et des procédures transparentes et convenues d'un commun accord, prévoyant des mécanismes de reddition de comptes et de résolution des différends, sous l'égide du droit du travail. La majeure partie de cette convention codifie des pratiques existantes.

Augmentations salariales

Augmentation générale des salaires et des primes de progression professionnelle :

1^{er} mai 2020 → 0 %

1^{er} mai 2021 ↗ 1 %

1^{er} mai 2022 ↗ 1 %

Augmentation des planchers salariaux et des seuils au niveau de ceux de l'Université de Waterloo.

Plafonnement au seuil 2 des primes de progression professionnelle.

Liberté académique

Harmonisation du libellé sur la liberté académique avec les normes du secteur.

Nécessité financière

Harmonisation du libellé sur la nécessité financière et les programmes excédentaires avec les normes du secteur qui instaure un processus d'examen indépendant en cas de déclaration de nécessité financière et interdit tout licenciement des membres sauf si la nécessité financière est déclarée.

Chargés de cours

Réduction de la charge d'enseignement à 7 cours.

Possibilité d'avoir une session non consacrée à l'enseignement.

Échelle salariale : plancher plus élevé et primes de progression professionnelle complètes.

Ajout des volets service et recherche dans les responsabilités.

Permanence et promotion

Les membres du conseil d'administration ne siègent plus au comité de la permanence. Un processus d'examen à deux paliers a été créé.

Royal Roads (RRUFA)

1^{er} avril 2019 – 31 mars 2022

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2019 ↗ 2 % — rétroactif

1^{er} juillet 2020 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 2 %

Autres avantages

Hausses des plafonds salariaux : 3,8 % professeur; 2 % professeur agrégé; 22 % professeur adjoint.

Autres avantages économiques

Le fonds de perfectionnement professionnel augmente et passe de 1 200 \$ à 1 550 \$ par membre et par an.

Amélioration de l'aide accordée aux membres et à leur famille pour payer les droits de scolarité : de 50 % uniquement pour les membres, le rabais passe à 75 % pour les membres et à 50 % pour les membres de leur famille immédiate. Harmonisation de la convention collective avec la politique de l'Université concernant l'aide aux frais de scolarité.

Équité

Création d'un fonds pour les anomalies salariales, l'équité, la diversité et l'inclusion doté de 23 500 \$. Un comité paritaire Syndicat-Université est chargé d'administrer ce fonds et d'en établir les priorités chaque année.

Autres points traités

Rangs du personnel enseignant :

- Modification terminologique : remplacement de « appointment » (nomination) par « rank » (rang).
- Des éclaircissements et des distinctions ont été apportés dans les descriptions des rangs.
- Les membres de tous les rangs sauf celui d'instructeur doivent posséder un doctorat.
- Séparation des activités de service et d'administration universitaire en deux catégories distinctes.

Éclaircissement des dispositions sur la nomination, la conversion et la promotion en ce qui concerne les nominations continues et les promotions : indication d'un échancier, exigences concernant les dossiers de candidature; processus d'appel; et rôle, composition et calendrier du Comité de la conversion et la promotion de l'Université.

L'expression « Probationary appointments » (nominations à l'essai) est remplacée par « Continuing Track appointments » (nominations pouvant mener à une nomination continue). L'Employeur a refusé la demande insistante du Syndicat d'inclure la permanence dans la convention collective.

Le libellé sur le dossier personnel est amélioré : un dossier par membre, constitué d'une version imprimée et d'une version électronique; plus grande précision quant au contenu du dossier; suppression des documents faisant partie de procédures disciplinaires non abouties; suppression des documents disciplinaires après 5 ans sans récidive.

Congés annuels : le temps de congé est inscrit dans le plan de travail annuel – aucune demande d'autorisation nécessaire; les congés annuels non pris qui ont été accumulés pendant la période comprise entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2019 peuvent être payés sous réserve d'une preuve adéquate de leur accumulation; les jours de congés acquis avant 2015 sont protégés et peuvent être utilisés ou payés à la retraite; un report des congés annuels n'est possible que dans des circonstances exceptionnelles.

Congé pour raisons familiales : mise à jour en application de la *BC Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique)* et augmentation à 27 semaines.

Départ progressif à la retraite : l'âge d'admissibilité passe de 60 à 55 ans; l'Université couvre 100 % du coût des avantages (fin du système de prorata).

Mesures disciplinaires

Nouveau titre d'article : « Inquiry and Investigation into Alleged Wrongdoing and Discipline » (Enquête préliminaire et enquête approfondie sur les allégations de mauvaise conduite, et mesures disciplinaires).

Le libellé a été profondément remanié pour dissocier la phase a) l'enquête préliminaire et la phase b) l'enquête approfondie sur les allégations de mauvaise conduite.

Les procédures sont clarifiées à propos des délais et des droits du personnel enseignant en ce qui concerne sa représentation.

L'enquêteur est sélectionné conjointement par l'Université et le Syndicat.

Réduction des effectifs

Remplacement du titre de l'article « Dismissal without Cause and with Notice » (Licenciement sans justification et avec préavis) par « Workforce Reduction » (Réduction des effectifs) afin de tenir compte de la chute des inscriptions dans un programme.

Amélioration des indemnités de départ : à la base, le membre a droit à un préavis de 6 mois, une indemnité de départ ou une combinaison des deux; 1 mois supplémentaire d'indemnité par année d'emploi, à concurrence de 12 mois (gain net de 6 mois).

Libellé spécial sur l'indemnité de départ supplémentaire pour les nominations menant à une nomination continue et les nominations à durée limitée.

Données sur les membres

Création d'un article établissant le droit de l'association du personnel enseignant de l'Université Royal Roads (RRUFA) de recevoir des données sur les membres, notamment sur le salaire, la promotion, la permanence ainsi que des données démographiques sur le genre et l'âge.

Bibliothécaires

L'Employeur a refusé de mettre à jour le libellé sur la nomination, la conversion et la promotion afin de l'harmoniser avec celui utilisé pour le personnel enseignant.

Charge de travail

Passage de 3,375 à 4 unités de charge de travail pour un cours à trois crédits (augmentation de 18,5 %).

Les cours de plus de 3 crédits reçoivent une unité de charge de travail supplémentaire par crédit (p. ex. un cours à 6 crédits reçoit 7 unités de charge de travail).

Les fonctions de service et d'administration universitaire sont à présent distinctes, avec une nouvelle répartition 40-40-10-10.

Le Syndicat a empêché l'imposition d'une catégorie de nomination « menant à un poste d'enseignement » et la suppression de l'option de surcharge de travail d'enseignement et a requis la répartition du travail de recherche dans les écoles.

Ajout d'un libellé concernant le dégagement de temps pour les activités syndicales afin de supprimer la nécessité de négocier chaque période de temps sans garantie. Douze unités de charge de travail par an pour le responsable du syndicat du personnel enseignant et seize unités de charge de travail supplémentaires équivalant à du temps d'enseignement lors des années de négociation. Droit d'acheter, au besoin, des unités de charge de travail supplémentaires à un tarif fixe.

Simon Fraser (SFUFA)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 2 %

1^{er} janvier 2021 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 2 %

Autres avantages économiques

Suppression de l'attribution de différentiels de marché à la promotion aux rangs les plus élevés.

Modification de l'attribution des différentiels de marché à la promotion aux rangs les plus élevés afin que les augmentations salariales s'appliquent au salaire complet.

Mise à jour des dispositions sur les absences autorisées afin de suivre les changements législatifs.

Transition vers le College Pension Plan (un régime de retraite du secteur public de la Colombie-Britannique), avec une entrée en vigueur prévue le 1^{er} mars 2021.

Paiement de la dette différée grâce à un éventail de mesures dont le report des augmentations salariales et l'utilisation de fonds supplémentaires alloués par la Province. Les économies de coûts réalisées seront communes. S'il n'est pas possible de gérer les coûts avec les mesures susmentionnées, des prélèvements temporaires seront effectués sur le fonds de remboursement du perfectionnement professionnel et les salaires pour compenser toute insuffisance de fonds pour l'année en question.

Équité

La formation à l'équité, la diversité et l'inclusion a été formalisée pour les membres des comités chargés de l'embauche et des comités de surveillance.

Des procédures supplémentaires ont été mises en place afin de veiller à ce que les incidences sur l'équité, la diversité et l'inclusion soient proactivement prises en compte dans les processus liés aux départements, au personnel enseignant et à l'Université.

La SFUFA et son comité de l'équité et des droits de la personne donneront un avis sur les procédures et les documents de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion avant leur mise en œuvre.

Congés de maladie et autres congés légaux

Les semestres pendant lesquels les membres sont absents en congé de maladie ou autre congé légal sont considérés comme des semestres requis dans le cadre de la rotation annuelle entre semestres d'enseignement et de recherche. Ainsi, si un membre est en congé de maladie pendant le semestre d'enseignement ou de recherche qui était prévu, ce semestre compte comme un semestre d'enseignement ou de recherche (selon le cas).

Évaluation de l'enseignement

Restriction accrue du rôle et de l'utilisation des enquêtes auprès des étudiants à des fins d'évaluation et mise en place de processus de remplacement reposant sur les dossiers d'enseignement et sur la prise en compte avérée par l'enseignant de la rétroaction étudiante.

Évaluation bisannuelle

L'échelon moyen au niveau de l'unité passe de 1,25 à 1,5 (pas d'augmentation monétaire de la valeur de l'échelon moyen).

Les unités peuvent désormais accorder l'échelon moyen au lieu de toujours devoir accorder l'échelon supérieur ou inférieur.

Passage de l'échelle 0 à 2 à l'échelle 0 à 2,5.

Enquête et mesures disciplinaires

Clarification de la distinction entre les procédures disciplinaires et les enquêtes sur la conduite professionnelle qui pourraient être menées en dehors de l'Université.

Renforcement des protections contre les suspensions sommaires en clarifiant les circonstances dans lesquelles l'Employeur peut recourir à des mesures disciplinaires exceptionnelles.

Personnel enseignant

Les nominations à durée limitée doivent dorénavant correspondre de façon générale à au moins 50 % d'un temps plein. La SFUFA doit être informée de toutes les circonstances exceptionnelles.

Le libellé sur les nominations à l'essai a été modifié afin de mieux l'harmoniser avec celui des autres catégories de personnel enseignant.

Les échéanciers concernant la promotion ont été modifiés afin de les harmoniser avec ceux des autres catégories de personnel enseignant.

Bibliothécaires et archivistes

Nouveau : les activités de recherche et le droit à ces activités sont inscrits dans la convention collective, mais rien ne rend ces activités obligatoires.

Le libellé sur le processus de promotion a été clarifié, surtout en ce qui concerne les auteurs de lettre de recommandation.

Enseignant-praticien

Modification importante du libellé :

- Suppression de la distinction entre praticien clinique (clinical practitioner) et professionnel dans un domaine (professional practice).
- Ajout d'une disposition pour que la nomination continue devienne la règle en limitant le recours aux nominations à durée limitée et pour qu'au bout de cinq ans, une nomination à durée limitée soit convertie en nomination continue, sauf exception soumise à l'approbation de la SFUFA.
- Nouveau : admissibilité au congé de formation.
- Élargissement des droits de vote et de gouvernance.
- Nouveau : admissibilité à une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi.

Double nomination

Les membres ayant une double nomination peuvent consulter les documents des comités de la permanence et de la promotion de leur département principal et de leur département secondaire, et plus seulement ceux du comité de leur département principal.

Charge de travail du personnel de recherche

Libellé reconnaissant plus clairement les variations dans le cycle de travail, ce qui garantit une équité dans les attentes générales. Il met moins l'accent sur les calendriers et plus sur le travail de fond effectué. Le libellé sur les équivalences avec les activités d'enseignement a été modifié afin de tenir compte d'une plus vaste palette d'activités d'enseignement des membres.

Sainte-Anne (APPUSB)

Le 7 août 2020, les membres de l'APPBUSA ont ratifié une entente de principe dans le but de prolonger de (12) douze mois la convention collective 2016-2020 à l'exception des augmentations aux échelles salariales.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 1,75 %

Saint Mary's (SCFP 3912 – Centre linguistique - PAC)

9 août 2018 – 8 août 2022

En novembre 2020, les instructeurs du centre linguistique de l'Université Saint Mary's ont ratifié une nouvelle convention collective. Le principal gain a été d'avoir résisté à la demande de l'Employeur, qui voulait ajouter une compétence d'enseignement exigeant des membres qu'ils gardent leurs connaissances à jour dans leur domaine. Il importe de signaler qu'en raison de la pandémie, le nombre d'instructeurs a nettement chuté, passant de 25 à 4.

Augmentations salariales

27 août 2018 → 0 %

3 septembre 2019 → 0 %

31 août 2020 ↗ 0,5 %

30 août 2021 ↗ 1 %

Un paiement unique brut forfaitaire de 150 dollars sera versé après la signature de la convention collective aux instructeurs ayant signé un contrat au cours du semestre de l'hiver 2020 (du 2 mars 2020 au 24 avril 2020).

St. Michael's College – University of Toronto Faculty Association (UTFA)

Les membres de l'UTFA du St. Michael's College sont parvenus à une entente de principe le 17 février 2021. Les informations seront disponibles après la ratification.

Les

St. Thomas (FAUST Temps partiel)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Les membres à temps partiel de la FAUST ont ratifié leur nouvelle convention collective le 5 juin 2020.

Augmentations salariales

2019 ↗ 2 %

2020 ↗ 1,67 %

2021 ↗ 1,67 %

Avantages

Augmentation du compte de dépenses de santé, qui passe de 120 \$ à 130 \$ par cours à 3 crédits. Les fonds inutilisés peuvent être reportés pendant deux ans.

Augmentation du nombre de bureaux pour le personnel à temps partiel.

Possibilité de reporter le solde inutilisé des allocations d'amélioration de l'enseignement pendant deux années universitaires au maximum.

Sous réserve de l'autorisation de l'Employeur et du Syndicat, les employés peuvent enseigner plus de dix-huit (18) heures de crédits pendant l'année d'enseignement.

Procédures de nomination

Suppression de la « recherche » dans les critères de recrutement.

Clarification des procédures de nomination à titre régulier.

Nouveau libellé sur les travaux et la publication des décisions du comité des nominations à temps partiel afin de veiller à l'équité du processus d'évaluation et de nomination pour les nominations internes et externes.

St. Thomas (FAUST Temps plein)

1^{er} juillet 2019 – 30 juin 2022

Les membres de la FAUST ont ratifié leur nouvelle convention collective avec 77% des voix, le 5 juin 2020.

Augmentations salariales

2019 ↗ 2 %

2020 ↗ 1,5 %

2021 ↗ 1,5 %

Avantages

Réduction des frais de scolarité : 50 % pour les conjointes et conjoints ainsi que pour tous les enfants (pas seulement ceux à charge).

Augmentation du fonds de perfectionnement professionnel, qui passe de 35 000 \$ à 40 000 \$ par an.

Afin d'établir les frais de déménagement admissibles, l'Employeur doit s'appuyer sur les facteurs utilisés par l'Agence du revenu du Canada.

Retraite

Nouvelle mesure d'incitation pour le départ progressif à la retraite.

Mesures disciplinaires

Les documents disciplinaires doivent être retirés du dossier personnel de l'employé après vingt-quatre (24) mois à compter de la date de la mesure disciplinaire au lieu de la date de l'infraction alléguée.

Autres points traités

- Le Syndicat a le droit à un dégageement supplémentaire d'un cours à trois crédits.
- Les directeurs de département sont nommés à la majorité des voix, et plus à l'unanimité.
- Nouveau libellé sur la possibilité d'un transfert vers un poste établi (established position) vacant dans un autre département ou programme et qui est conforme à la discipline enseignée par l'employé.
- Un membre du personnel enseignant qui siège au conseil d'administration conserve l'ensemble de ses droits et responsabilités prévus dans la convention collective du personnel à temps plein.
- Nouveau libellé sur la rémunération au prorata pour l'enseignement partiel de cours.

St. Thomas More (STMFU)

1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2022

Augmentations salariales

Enseignants sur la voie de la permanence, enseignants permanents et enseignants nommés pour une durée déterminée.

1^{er} juillet 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 %.

1^{er} juillet 2020 ↗ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %.

1^{er} juillet 2021 ↗ ajustement pour tous les employés actifs, augmentations d'échelon et ajustement des PPP de 1,95 %.

Chargés de cours à temps partiel

1^{er} septembre 2020 ↗ augmentation de 2 % de toutes les allocations.

Contenu du protocole d'entente négocié en 2016:

1^{er} septembre 2017 ↗ augmentation des allocations de 1,75 %.

1^{er} septembre 2018 ↗ augmentation des allocations de 2 %.

Autres avantages économiques

Avantages à compter du 1er juillet 2020.

Enseignants sur la voie de la permanence, enseignants permanents et enseignants nommés pour une durée déterminée.

La période pour l'invalidité de courte durée est allongée et passe de 90 à 112 jours civils.

La période pour l'invalidité de longue durée est allongée et passe de 90 à 112 jours civils.

Prolongement du paiement des prestations d'invalidité de longue durée jusqu'à la fin du mois durant lequel le décès survient.

Changements dans le Régime d'assurance maladie complémentaire :

Le remboursement maximal annuel 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 \$.

Chargés de cours à temps partiel

Le régime d'avantages sociaux des employés à temps partiel et le fonds bonifié de perfectionnement professionnel prévus dans le protocole d'entente de 2016 ont été intégrés dans la convention collective.

Autres points traités

- Le personnel enseignant et les chargés de cours à temps partiel ont accès temporairement à l'allocation de perfectionnement professionnel pour leurs besoins liés à l'enseignement à distance.
- Le recteur préside le comité des nominations, mais sans droit de vote.
- Modification des délais et clarification des procédures relatives à la permanence et à la promotion.
- En cas de nomination à l'essai, la durée du congé parental ne compte pas dans la période d'essai (uniformisation avec l'USFA).
- Adoption de la paie de quinzaine.
- Élargissement de la composition du comité des candidatures à la permanence.
- Définition de l'année universitaire et de ses trois sessions.
- Un enseignant peut être tenu d'enseigner durant la troisième session, mais il doit conserver une session pendant laquelle il n'enseigne pas et l'obligation ne pourra pas lui être imposée plus d'une fois en trois ans (uniformisation avec l'USFA).
- Un comité paritaire sera créé afin d'examiner les enjeux liés à la protection des renseignements personnels et aux technologies.
- La durée du service exigé après un congé sabbatique est limitée à la durée du congé sabbatique (uniformisation avec l'USFA).
- Clarification concernant la transition vers et au départ d'une nomination administrative hors de la convention collective.
- Aucune mention dans la convention collective, mais reconnaissance des enjeux concernant les activités d'érudition engagées ainsi que les évaluations par les étudiants.

Chargés de cours à temps partiel

Domaines de compétences en enseignement : clarification et procédure de correction.

Accroissement de la latitude concernant la charge de travail maximale de 12 crédits pendant la première et la deuxième session.

Les instructeurs dispensant des cours en ligne passent dans la catégorie des enseignants à temps partiel.

Wilfrid Laurier (WLUF – Unité du personnel académique régulier) **1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2023**

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2020 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2021 ↗ 1 %

1^{er} juillet 2022 ↗ 1 %

Augmentation de 1 % par an pour les planchers salariaux, les allocations pour travail en surcharge, les allocations pour travail en surcharge d'enseignement en ligne et les allocations des responsables administratifs, des coordonnateurs de programme, des coordonnateurs de secteur et des directeurs de département.

Ajout de 900 \$ au titre de l'ajustement du système de l'Ontario payables au 1^{er} juillet 2022, si le projet de loi 124 est invalidé.

Autres avantages économiques

Augmentation de l'indemnité pour les soins de la vue à 500 \$ par période de 24 mois; augmentation à 1 500 \$ du plafond de remboursement des honoraires des psychologues et des professionnels en counseling (titulaires d'une maîtrise en service social) et admissibilité des honoraires des psychothérapeutes; augmentation de l'indemnité pour les prothèses auditives à 1 000 \$ par période de 24 mois.

Augmentation à 1 250 \$ du remboursement des frais professionnels et possibilité de report à l'année universitaire suivante des fonds inutilisés à concurrence de 1 250 \$; augmentation à 950 \$ du fonds pour les frais de voyage.

Effectifs

La session de printemps, les cours d'été et les cours d'intersession sont inclus dans les dispositions qui protègent les enseignants sur la voie de la permanence.

Suspension des dispositions de pénalités pendant la durée de cette convention collective.

Mérite

Les membres seront automatiquement évalués pour la prime au mérite tous les deux ans.

La prime au mérite augmente, passant de 1 000 \$ à 1 200 \$, mais le nombre de primes baisse, passant de 126 à 105.

Autochtonisation

Reconnaissance explicite du développement du savoir autochtone et du développement des méthodes autochtones d'enseignement dans les critères relatifs à la permanence et à la promotion.

Lettre d'entente prévoyant l'embauche groupée d'un maximum de six universitaires d'ici le 1^{er} juillet 2023. Cependant rien n'indique qu'il s'agira de nouveaux postes.

Postes axés principalement sur l'enseignement

Modification des critères de promotion et des modèles de sollicitation de lettres de recommandation afin de tenir compte de responsabilités complémentaires d'enseignement.

Création d'une norme d'excellence en enseignement.

Permanence et promotion

Obligation pour les sous-unités universitaires d'élaborer des lignes directrices sur la permanence et la promotion qui respectent l'ampleur et la diversité du milieu professoral et des disciplines et qui ne se fondent pas uniquement sur les évaluations de l'enseignement.

Ces lignes directrices doivent être révisées tous les cinq ans et approuvées par les sous-unités au sein du conseil et par le doyen. Un exemplaire doit être transmis à la WLUFA.