



ANNEXES

**L'établissement des coûts des propositions dans une négociation collective :
Guide à l'intention des associations de personnel académique au Canada**



ROBERT HICKEY

Robert Hickey est professeur agrégé de relations industrielles et membre de la faculté des arts et des sciences de l'Université Queen's. Rob a siégé au comité de négociation de la Queen's University Faculty Association (QUFA), notamment en tant que co-négociateur en chef lors de la plus récente ronde de négociations. Rob a également fait partie du comité de retraite de la QUFA et du projet de création du régime de retraite universitaire en Ontario.

Le professeur Hickey donne des cours en relations de travail, sur les négociations et sur le règlement des différends à tous les cycles universitaires. Il est fréquemment sollicité pour participer à des programmes de formation continue et de développement du leadership pour les dirigeants syndicaux et pour le personnel des syndicats. Ses recherches sont centrées sur les pratiques et politiques en matière de relations de travail. Ses projets de recherche récents comprennent une étude sur l'impact de la technologie sur le perfectionnement de la main-d'œuvre et les relations de travail dans les métiers de la construction électrique, ainsi qu'une vaste enquête d'expériences de travail et de carrière dans le secteur des services sociaux et communautaires de l'Ontario.

Avant ses études doctorales à l'école des relations industrielles et professionnelles de l'Université Cornell, Rob a passé dix ans en tant que représentant et organisateur syndical au sein du syndicat des *Teamsters*.

En collaboration avec Richard P. Chaykowski et Brendan Sweeney, il est co-auteur de *Costing Collective Agreement Proposals: An Instructional Guide* (Kingston (Ontario) : École des études sur les politiques publiques, Université Queen's, 2013).



**L'établissement des coûts des propositions dans une négociation collective:
Guide à l'intention des associations de personnel académique au Canada**

Publication: février 2020 par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université

ISBN 978-1-7770851-0-0 (PDF)

Photo en couverture: iStock.com/from2015

Association canadienne des professeures et professeurs d'université
2705, promenade Queensview, Ottawa, Ontario K2B 8K2 // www.acppu.ca
Pour plus d'information: acppu@caut.ca

Annexe A : principaux termes et concepts relatifs à l'établissement des coûts

Ajustements au coût de la vie : Les rajustements au coût de la vie sont des formules fondées sur les variations de l'indice des prix à la consommation (IPC) publié par Statistique Canada. Pour calculer les coûts de ces ajustements, il faut formuler des hypothèses sur les augmentations futures de l'IPC. Selon les tendances dans les négociations, les clauses sur les rajustements au coût de la vie ont été majoritairement délaissées au profit de calculs plus fixes, comme les augmentations générales, qui ont pour but de protéger le pouvoir d'achat contre l'inflation.

Application en début de période (*en anglais, front loading*) : Il s'agit d'une pratique qui consiste à accorder les augmentations dans la rémunération globale au début d'une convention collective pluriannuelle. En raison de l'effet sur les flux de trésorerie et de l'effet de cumul, elle procure une valeur en argent plus élevée aux employés et occasionne des coûts plus élevés aux employeurs.

Application en fin de période (*en anglais, end loading*) : Il s'agit d'une pratique qui consiste à retarder l'augmentation de salaire ou la bonification des avantages à la fin d'une convention pluriannuelle. Elle a pour effet de réduire les flux de trésorerie sur la durée de la convention collective sans pour autant changer considérablement le taux final.

Augmentations cumulatives de la rémunération : Dans des conventions collectives pluriannuelles, de multiples augmentations du salaire de base s'additionnent pendant la période d'application de la convention. Par conséquent, si une augmentation de 2 % est accordée chaque année d'une convention étalée sur trois ans, l'augmentation totale sera d'un peu plus de 6 %. Pris individuellement, l'effet de ce cumul peut sembler faible, mais à l'échelle de l'unité de négociation, il peut représenter un montant élevé pour une organisation.

Avantages liés au salaire : Ce sont des avantages qui changent automatiquement quand le salaire de base change. L'impact financier de ces avantages produit un « effet de cumul ». Les augmentations générales, comme les allocations pour les dépenses professionnelles, appliquées uniformément à tous les membres ne sont pas des avantages liés au salaire. Ces augmentations, ou (le principe de l'application générale), doivent être confirmées pendant les négociations et ne découlent pas de la structure de coûts de l'avantage.

Avantages postérieurs à l'emploi : Les syndicats peuvent négocier des avantages qui sont payés aux membres soit au moment de la retraite soit de façon continue pendant la retraite. Les indemnités de cessation d'emploi et les indemnités de retraite sont les formes les plus courantes d'avantages postérieurs à l'emploi. Il se peut que les employeurs et les syndicats emploient des méthodes différentes pour établir les coûts de la rémunération différée. Les employeurs peuvent établir le coût de l'obligation totale à partir des coûts cumulatifs totaux de l'avantage, alors que les syndicats utilisent habituellement les coûts réels des prestations pendant la période de référence de l'année de référence.

Captation (*en anglais, snapshot*) : La méthode de captation sert à recueillir des informations sur les membres de l'unité de négociation ou sur les coûts de certains avantages. La captation donne une « image » de l'unité de négociation à une date précise pour consigner des données comme le nombre d'employés, leur statut ETP, les salaires de base, les années de service, l'échelon salarial ou toute autre caractéristique qui détermine la rémunération. La captation appuie l'hypothèse sur la composition de l'unité de négociation. La diversité des statuts d'employé au sein de l'unité de négociation à la date de captation (p. ex. en congé, à charge de travail réduite, en congé d'ILD, etc.) représente la composition de l'unité pendant la période d'effet de la convention collective proposée. Des changements individuels au statut d'employé, le roulement, s'apparentent à un bruit aléatoire, sans effet sur la composition globale de l'unité de négociation.

Coût annuel moyen par équivalent temps plein (ETP) : Les coûts associés à chaque élément de rémunération sont exprimés en coûts annuels totaux, coûts annuels moyens par ETP et coût moyen par cours et par ETP. Le modèle suppose des moyennes « pondérées », l'ETP étant normalement le coefficient pondérateur. Si des avantages sont accordés à un sous-ensemble seulement de l'unité de négociation, les coûts sont exprimés en une valeur moyenne pour toute l'unité sur la base d'ETP.

Cumul : Quand une augmentation est appliquée aux salaires, elle entraîne automatiquement une hausse de certains avantages liés au taux du salaire de base. C'est l'effet de cumul. Le facteur de cumul correspond à l'incidence relative, exprimée sous forme de ratio ou de pourcentage, des avantages liés au salaire sur les coûts totaux des salaires de base.

Ce chiffre peut fournir une estimation rapide des coûts cumulés occasionnés par un changement au salaire de base. Par exemple, si le facteur de cumul est 0,3 ou 30 %, une augmentation de 1 000 \$ du salaire de base a un impact réel de 1 300 \$ sur le coût total pour l'université.

Équivalent temps plein (ETP) : Pour les universités comptant des employés à temps partiel ou à responsabilités réduites, la conversion des postes à temps partiel en ETP permet d'intégrer ce type de poste dans un modèle simplifié d'établissement des coûts. Par exemple, si tous les employés à temps partiel donnent quatre cours alors que la charge d'enseignement normale est de huit cours, leur ETP est de 0,5.

Puisque certains avantages, comme le Régime de pensions du Canada (RPC), sont accordés par employé, il est important d'inclure l'effectif total dans les données de base de la feuille de calcul sur l'établissement des coûts.

Flux de trésorerie : La méthode par les flux de trésorerie donne la somme estimative nécessaire pour prendre en charge les coûts de mise en application des propositions de négociation. Les flux de trésorerie sont déterminés par le moment auquel surviennent les changements dans les coûts et il n'y a pas de distinction entre les augmentations du taux de base et les paiements ponctuels ou forfaitaires.

Flux de trésorerie ajoutés au salaire de base : Il s'agit des flux de trésorerie découlant des changements dans le salaire de base. Le montant correspond à la valeur monétaire (en argent) du changement à la rémunération globale estimé en pourcentage (taux final).

Heures productives : Certains modèles d'établissement des coûts font une distinction entre les heures productives et la rémunération des heures non travaillées, comme pendant les jours fériés et les vacances. Ils sont généralement plus pertinents dans le cas des unités de négociation dont des membres sont payés à un taux horaire ou font partie d'organisations suivant de plus près les congés rémunérés. Le modèle d'établissement des coûts présenté dans ce guide incorpore les coûts des congés rémunérés dans le total annuel des heures rémunérées. Il faut tout de même vérifier les hypothèses sur les activités s'il y a des changements dans la charge de travail du personnel académique. Par exemple, ces changements imposent souvent d'affecter plus de professeurs, d'où des coûts de remplacement plus élevés ou une croissance de la main-d'œuvre.

Hypothèses : Afin de prévoir les impacts financiers futurs des changements dans la rémunération globale, les modèles d'établissement des coûts reposent sur des hypothèses concernant les activités et la composition de la main-d'œuvre. En général, ces hypothèses à court terme sont fondées sur les activités et sur la composition de la l'unité de négociation établies. Par exemple, une hypothèse clé veut que les informations portant sur l'année la plus récente de la période couverte par la convention collective soient le meilleur indicateur pour estimer l'effet des changements prévus sur les coûts futurs. Le modèle de l'année de référence formule des hypothèses sur le montant des suppléments de rémunération, la répartition du personnel académique par type de nomination et par positionnement dans la grille de progression professionnelle, et sur d'autres caractéristiques opérationnelles à partir des informations recueillies dans la dernière année.

Maintien des avantages : Le coût des avantages assurés augmente souvent en raison des pressions inflationnistes qui font grimper le coût des primes, même si aucune bonification n'est apportée au régime d'avantages. Pour maintenir les mêmes avantages d'année en année, les organisations doivent payer plus. Les syndicats et les employeurs diffèrent d'avis sur l'opportunité d'inclure les coûts du maintien des avantages en vigueur dans le règlement financier négocié. Les syndicats répugnent habituellement à inclure ces coûts dans le modèle d'établissement des coûts, ce qui va dans le sens de la pratique générale de n'inclure que les coûts découlant de changements négociés aux conditions de la convention collective.

Maximum des gains ouvrant droit à pension : Le gouvernement fédéral fixe le maximum des gains ouvrant droit à pension (MGAP), l'exemption de base annuelle (EBA) et le taux du Régime de pensions du Canada (RPC). Les taux de cotisation à des régimes de retraite à prestations définies varient généralement pour les gains au-dessous et au-dessus du MGAP.

Modèle de l'année de référence : Le modèle de l'année de référence représente une ventilation détaillée des coûts de la rémunération globale d'après les données d'expérience les plus récentes en matière d'activités et de coûts. Ce modèle est un point de repère dans le temps et les coûts des changements à la rémunération sont mesurés par rapport à ses données. La période de référence est habituellement l'année précédant la date d'expiration de la convention collective. Le modèle de l'année de référence présente un sommaire des coûts de tous les éléments de rémunération à partir duquel on peut estimer l'impact financier de chaque changement proposé sur les divers éléments de

rémunération. Il comporte une feuille de calcul pour estimer les coûts différentiels de chaque proposition selon la méthode par les flux de trésorerie et selon la méthode du taux final (en pourcentage).

Période de référence : La période de référence est la période pour laquelle certaines informations sont recueillies, comme le nombre de cours supplémentaires donnés ou les coûts d'un avantage. Les hypothèses sur les activités reflètent les données d'expérience de la période de référence. Pour estimer les coûts, le modèle de l'année de référence prend généralement comme période de référence la dernière année avant l'expiration de la convention collective.

Prime de progression professionnelle : Les modèles salariaux du personnel académique comprennent souvent des augmentations graduelles de salaire qui reflètent le cheminement du début à la fin de la carrière académique. Ils intègrent des augmentations d'échelon automatiques dans des grilles salariales ou encore des attentes en matière de rendement et d'avancement professionnel. Les primes de mérite ou de rendement en font parfois partie pour reconnaître un rendement au-delà des attentes.

Progression dans le rang : La progression dans le rang (ou progrès dans le rang) est un concept semblable à celui de prime de progression professionnelle. Elle correspond à un modèle salarial selon lequel des augmentations de salaire graduelles reflètent le cheminement du début à la fin de la carrière académique. Ces modèles intègrent des augmentations d'échelon automatiques dans des grilles salariales ou encore des attentes en matière de rendement et d'avancement professionnel. La rémunération au mérite ou les primes de rendement en font parfois partie pour reconnaître un rendement au-delà des attentes. Les tendances dans les salaires du corps professoral dénotent une compression des salaires et les augmentations générales de salaire ont remplacé la majeure partie des bonifications fondées sur les promotions dans les rangs académiques – transition de professeur adjoint à professeur agrégé à professeur titulaire³⁷.

Projection (*en anglais, aging*): La « projection » est une méthode d'estimation employée dans la collecte d'informations sur la rémunération quand d'éventuels changements dans la rémunération sont connus, mais ne sont pas encore survenus. Par exemple, si les informations sur la paie sont recueillies avant l'intégration de nouvelles données comme une augmentation générale de salaire ou une augmentation d'échelon (progrès dans le rang) annuelle, le modèle de l'année de référence est « projeté » pour tenir compte des changements connus dans la rémunération. En choisissant dans la convention collective en vigueur une date de captation postérieure à tous les changements dans la rémunération, vous éviterez d'avoir recours à cette méthode.

Rémunération globale : Pour établir les coûts des propositions de négociation, il faut tenir compte de la rémunération globale, et non seulement du salaire ou de certains avantages. La rémunération globale comprend les salaires et avantages de toutes sources que reçoit le personnel académique en contrepartie de son travail à l'université ou au collège.

Roulement : Le roulement désigne les changements continus dans les membres de l'unité de négociation. Les membres comptant le plus d'ancienneté prennent leur retraite, de nouvelles recrues s'ajoutent à l'unité de négociation, et divers autres changements touchant l'enseignement et la charge de travail peuvent survenir d'un trimestre à l'autre. Dans la mesure où ces changements sont constants et aléatoires, le profil de l'unité de négociation à la date de captation sera relativement harmonieux et constant. Un roulement uniforme et aléatoire confirme l'hypothèse selon laquelle la composition récente de l'unité de négociation est le meilleur indicateur de sa composition future.

Salaire de base : Le salaire de base désigne les gains d'emploi annuels excluant les suppléments de rémunération comme les primes de surcharge ou les allocations de recherche. Il peut être aussi nécessaire de distinguer le salaire de base nominal du salaire de base réel pour les employés en congé ou dont la charge de travail est réduite. Les calculs des coûts entrant dans le modèle de l'année de référence devraient refléter les coûts réels correspondant à la plupart des situations.

Taux final : La méthode par le taux final mesure le pourcentage d'augmentation du taux de rémunération de base sur une période déterminée. Contrairement à la méthode par les flux de trésorerie, elle ne dépend pas du moment auquel les changements sont apportés; elle mesure seulement les changements continus ou structurels qui surviennent pendant la période de référence.

37. MARTINELLO, Felice. « Faculty Salaries in Ontario : Compression, Inversion, and the Effects of Alternative Forms of Representation », *ILR Review*, vol. 63, n°1, 2009, p. 128-145.

Annexe B : Exemple de lettre de demande d'informations

Le _____ (date)

Directeur ou directrice des Relations avec le corps professoral (ou le dirigeant approprié)

Monsieur, OU
Madame,

Afin de se préparer au renouvellement prochain de la convention collective entre _____, l'association du personnel académique de _____ (nom de l'association) soumet la présente demande d'informations sur les trois grands volets suivants :

1. La composition de l'unité de négociation;
2. La rémunération des membres de l'unité de négociation;
3. Le travail et la charge de travail des membres de l'unité de négociation.

Ces informations permettront à l'association d'évaluer les conditions d'emploi actuelles des membres de l'unité de négociation et de formuler des propositions éclairées de manière à s'acquitter de son devoir de juste représentation et de son obligation de négocier de bonne foi.

Les informations devraient être fournies dans un délai raisonnable, mais au plus tard le _____ (date). Elles devraient être présentées dans le format demandé par l'association. Si cela n'est pas possible, ou si les informations ne sont pas disponibles dans le format demandé, veuillez indiquer à l'association la nature et le format des informations disponibles qui peuvent lui être fournies.

Composition de l'unité de négociation

Afin de se préparer à la prochaine ronde de négociations, l'association du personnel académique de _____ (nom de l'association) demande des informations sur les employés qui sont membres de l'unité de négociation qu'elle représente. Elle demande à ce que les informations lui soient fournies dans un format de base de données (fichier Excel, CSV, etc.).

Nom ou numéro d'employé

Salaire de base

Allocations (administratives ou autres)

Rémunération au mérite dans l'année scolaire précédente

Salaire annuel total dans l'année scolaire précédente

Type de nomination / rang

Charge d'enseignement normale

Cours donnés dans l'année scolaire précédente (dont les cours donnés conjointement avec un ou plusieurs professeurs)

Années de service

Rémunération des membres de l'unité de négociation

L'association du personnel académique de _____ (nom de l'association) demande les informations suivantes concernant la rémunération versée aux employés qui sont membres de l'unité de négociation qu'elle représente.

Suppléments de rémunération

Nombre de cours et rémunération annuelle totale versée en _____ (du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année scolaire) pour les cours supplémentaires

Nombre d'allocations administratives et rémunération annuelle totale versée en _____ (du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année scolaire)

Avantages assurés

Prime mensuelle totale payée par l'employeur pour les membres de l'unité de négociation au _____ (date de captation) pour les avantages suivants :

- Soins dentaires
- Soins de la vue
- Assurance vie collective
- Assurance maladie complémentaire

Avantages prévus par la loi

Paiements annuels totaux faits en _____ (du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année scolaire) pour chacune des catégories suivantes d'avantages prévus par la loi.

- Assurance-emploi
- Régime de pensions du Canada
- Indemnisation des accidents du travail
- Impôt-santé des employeurs

Cotisations de retraite

Cotisations normales annuelles totales versées par l'université ou collège au nom des employés membres de l'unité de négociation.

Allocations et paiements annuels

Paiements annuels totaux faits aux employés par l'institution en _____ (du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année scolaire) pour chacune des allocations suivantes :

Dépenses professionnelles

Autres avantages

Avantages postérieurs à l'emploi

Travail et charge de travail des membres de l'unité de négociation

Afin de se préparer aux prochaines négociations, l'association du personnel académique demande les informations suivantes concernant le travail accompli par les membres de l'unité de négociation :

1. Le nombre total de cours admissibles à des crédits académiques dans l'année scolaire précédente.
2. Le nombre total de cours donnés par les membres de l'unité de négociation dans l'année scolaire précédente.
3. Le nombre total de membres de l'unité de négociation par faculté ou département et type de nomination.
4. Les charges d'enseignement normales par faculté ou département et type de nomination.

Si vous avez besoin de précisions ou de plus amples informations pour donner suite à cette demande, veuillez prendre contact avec _____ par téléphone au _____ ou par courriel à _____.

Recevez, Monsieur (OU Madame), mes salutations distinguées.

Le négociateur ou la négociatrice en chef (ou le représentant approprié de l'association du personnel académique)

Annexe C : Convention collective fictive – articles choisis³⁸

Article 2 – Reconnaissance

Article 12 – Nominations continues

Article 15 – Congés

Article 18 – Salaire

Article 20 – Avantages

Article 35 – Charge de travail

Article 2 – Reconnaissance

L'Université reconnaît l'Association comme l'agent de négociation exclusif des membres de l'unité de négociation. À moins que les parties en conviennent autrement et jusqu'à ce qu'elles le fassent, l'unité de négociation est définie par les certificats d'accréditation de la Commission des relations de travail en date du 17 octobre 1987. Ces certificats et les modifications qui pourraient y avoir été apportées par suite sont réputés être incorporés à la présente convention collective et en faire partie intégrante.

Sous réserve des exclusions énumérées à l'article 2.4, l'unité de négociation comprend toutes les personnes qui sont membres du personnel académique de l'Université du Grand-Nord, dont :

- les personnes ayant une nomination au rang de professeur permanent, comme le stipule l'article 30 de la présente convention collective;
- les personnes ayant une nomination renouvelée ou initiale à titre de professeurs dans un poste menant à la permanence, une nomination non renouvelable, une nomination non renouvelable à titre de remplaçants ou une nomination à un rang académique, comme le stipule l'article 30 de cette convention collective;
- les personnes ayant une nomination continue au rang de professeur adjoint, comme le stipule l'article 30 de cette convention collective;
- les personnes ayant une nomination contractuelle à durée limitée ou une nomination à titre de chargé de cours ou pour une période déterminée;
- les personnes ayant une nomination initiale, renouvelée, continue ou contractuelle à durée limitée à titre de bibliothécaires, comme le stipule l'article 30 de cette convention collective.

Article 12 – Nominations continues

Un professeur adjoint ayant une nomination à durée déterminée qui enseigne depuis au moins dix (10) années consécutives et dont le nombre d'années de service multiplié par le total cumulatif d'équivalents de cours complets donnés avec succès pendant cette période égale cent (100) ou plus peut présenter une demande de conversion de sa nomination en une nomination continue au rang de professeur adjoint dans une unité.

Les professeurs adjoints dont la nomination à durée déterminée a été convertie en nomination continue touchent des salaires fondés sur l'ETP qui sont comparables aux salaires versés aux membres enseignant dans la même discipline à l'Université Queen's qui ont un profil d'ancienneté et de réalisations semblable.

Le pourcentage d'ETP standard applicable aux nominations continues est de cinquante (50) pour cent pour une charge d'enseignement équivalente à la charge d'enseignement de l'unité, et est fixé au prorata de la charge d'enseignement normale de l'unité lorsque la charge d'enseignement est atypique. Le calcul du pourcentage d'ETP prévoit les tâches administratives liées aux cours.

L'ETP d'une nomination continue est augmenté si le membre donne un cours supplémentaire pendant cinq années consécutives ou plus.

38. La convention collective fictive est inspirée de clauses réelles tirées de diverses conventions collectives dans le milieu universitaire au Canada. Elle est présentée à des fins de formation uniquement et ne constitue pas un modèle ou une préférence.

Article 15 – Congés

Congé parental

Quand un membre est admissible, selon Service Canada, aux prestations parentales prévues aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* relatives à la parentalité, il reçoit de l'Université un complément salarial correspondant à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire normal au début du congé et le montant des prestations parentales de l'assurance-emploi, majoré de tous les autres gains d'emploi, pendant un maximum de dix-sept (17) semaines. Une demande de prolongation du congé, sans rémunération, ne peut lui être refusée sans motif valable. (Le chiffre de quatre-vingt-dix pour cent [90 %] s'applique quand le membre totalise le nombre de semaines d'emploi assurable requis pour être admissible à l'assurance-emploi, quelle que soit la durée de son emploi à l'UGN.)

Congé de maladie

Un membre ayant une nomination menant à la permanence, permanente ou continue qui s'absente du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure pendant une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs touche son salaire et ses avantages normaux, sauf dans les circonstances suivantes :

1. La maladie ou la blessure découle d'un incident survenu dans l'exercice de ses fonctions et couvert par le régime d'indemnisation des accidents du travail;
2. La même maladie ou blessure, ou une maladie ou une blessure connexe, survient de nouveau dans les quatre-vingt-dix (90) jours après un retour au travail d'un congé de maladie.

Pour qu'une demande de prestations d'invalidité de longue durée soit présentée et examinée en temps opportun, le supérieur du membre doit informer les Ressources humaines (Santé et bien-être au travail) dès que possible de l'absence du membre en raison d'une maladie ou d'une blessure.

Congé professionnel

Les membres professeurs à plein temps sont admissibles à un congé d'études ou de recherche après six (6) années de service continu (ou l'équivalent) à l'Université. Seuls les professeurs permanents ont droit à ce congé.

Un congé sabbatique est rémunéré comme suit :

Congés de six (6) mois

- a. à raison de 100 % du salaire de base.

Congés de douze (12) mois

- a. Premier congé sabbatique : à raison de 100 % du salaire de base, pour tous les employés.
- b. Deuxième congé sabbatique et congés ultérieurs : à raison de 80 % du salaire de base.

Article 18 – Salaire

Plancher salarial au rang de professeur adjoint

Le plancher salarial au rang de professeur adjoint est de 74 250 \$. La valeur plancher est indexée à l'augmentation générale de salaire chaque année de la convention collective.

Prime de progression professionnelle

Le but de la prime de progression professionnelle est d'améliorer la rémunération d'un membre d'un rang à un autre en fonction de son cheminement de carrière. La progression professionnelle n'est pas une mesure du nombre d'années qu'un membre se situe à un rang, mais elle est fondée sur l'amélioration réelle de la qualité du rendement du membre relativement à l'exercice de ses responsabilités énoncées à l'article 17, à sa charge de travail approuvée ou autorisée en vertu de l'article 20 ainsi qu'aux caractéristiques et contributions se rapportant à la nomination, au renouvellement de la nomination, à la promotion et à la permanence. La prime de progression professionnelle reconnaît et récompense cette qualité supérieure.

Le salaire de base d'un membre est augmenté chaque année de 2 500 \$, sous réserve des résultats de l'évaluation de son rendement. Lorsque le rendement d'un membre est jugé « insatisfaisant », le vice-recteur à l'enseignement et à la

recherche peut, après avoir bien pris note des circonstances atténuantes, retenir une partie ou la totalité de sa prime de progression professionnelle annuelle. Sa décision peut faire l'objet d'un grief traité selon la procédure établie.

Pour les membres comptant beaucoup d'années de service, une diminution de la prime de progression professionnelle, dont la valeur en pourcentage du taux plancher au rang de professeur adjoint est indiquée ci-dessous, prend effet lorsque leur salaire correspond à 2,3 fois le taux plancher. Pour les membres dont les salaires sont situés à ce niveau ou sous ce niveau, la prime annuelle diminue de 2 000 \$ et pour atteindre 500 \$.

Prime de mérite

Une prime de mérite est attribuée selon les critères et les procédures ci-dessous. Elle correspond à une augmentation de 1 000 \$, 2 000 \$ ou 5 000 \$ du salaire annuel. La prime de mérite des membres à temps partiel est fixée au prorata de leur ETP. L'Université s'engage à constituer un fonds commun annuel égal au nombre total de membres équivalents temps plein (ETP) dans l'unité de négociation multiplié par 500 \$. Elle n'est pas tenue de répartir la totalité du fonds annuel, à moins que les évaluations du rendement le justifient. Si les évaluations du rendement justifient l'octroi de primes de rendement dont le total est supérieur au fonds annuel, les décaissements sont calculés proportionnellement.

Allocations administratives

Un membre du corps professoral qui cumule les fonctions de directeur de département reçoit une allocation annuelle d'un montant minimal de 10 000 \$. Le montant exact de l'allocation est négocié conjointement par le membre et par le doyen au moment de la nomination du membre à ce poste.

Prime de surcharge

Les membres qui assument une charge d'enseignement supplémentaire ont droit à une rémunération additionnelle d'un minimum de 10 000 \$ par cours complet de 6 heures-crédits ou l'équivalent (ou un montant correspondant à une fraction d'un cours).

Perfectionnement professionnel/Remboursement des dépenses

Chaque membre admissible peut demander le remboursement de dépenses autorisées d'une valeur maximale de 2 000 \$. Dans le cas des membres à temps partiel, ce montant est fixé au prorata de leur ETP.

Article 20 – Avantages

Tous les avantages existants applicables aux membres sont maintenus sauf s'ils sont modifiés par cette convention. Les régimes d'avantages en vigueur sont les suivants :

Assurance maladie complémentaire

Assurance dentaire

Assurance pour les soins de la vue

Assurance vie collective de base

Assurance invalidité de longue durée

Assurance vie collective facultative

Assurance facultative en cas de décès, de mutilation et de perte de la vue accidentels.

L'Université assume cent pour cent (100 %) des coûts de ces régimes, sauf ceux de l'assurance invalidité de longue durée, de l'assurance vie facultative et de l'assurance facultative en cas de décès, de mutilation et de perte de la vue accidentels, qui sont pris en charge en totalité par les membres.

Est mis sur pied un comité mixte des avantages, composé de deux représentants de l'association et de deux représentants de l'université qui auront pour tâche de mener un examen continu du régime d'avantages collectifs.

Régime de retraite

Les parties conviennent de maintenir en vigueur l'actuel régime de retraite de l'UGN. Elles fixent les taux de cotisation maximums des membres comme suit :

Gains au-dessous du MGAP – 9 %

Gains au-dessus du MGAP – 11 %

Les taux de cotisation de l'employeur sont etoujours déterminés par l'actuaire du régime, mais ne peuvent en aucun cas être inférieurs à ceux des membres.

Garde d'enfants

L'Université crée un fonds annuel de 25 000 \$ pour la garde d'enfants. Les critères d'admissibilité et les décaissements sont conformes au programme de garde d'enfants de l'UGN. Le programme est administré conjointement par l'université et l'association.

Article 35 – Charge de travail

La charge de travail normale d'un membre comprend, dans des proportions variées, les activités suivantes :

1. L'enseignement au premier cycle ou aux cycles supérieurs;
2. La recherche et les activités savantes, artistiques ou professionnelles;
3. L'administration des affaires académiques avec l'université;
4. Les responsabilités professionnelles à l'extérieur de l'université.

En matière d'enseignement, les membres sont tenus d'assumer une part équitable des responsabilités annuelles de leur département, programme ou école, de contribuer à enrichir et à diversifier le programme d'études de leur département, programme ou école, et d'aiguiser le sens critique et de stimuler la créativité de leurs étudiants.

Les cours du premier cycle ou des cycles supérieurs donnés par un membre, ainsi que d'autres activités d'enseignement importantes attribuées à un membre, sont définis par le département, l'école ou le collègue du membre quand de telles unités existent, ou par le corps professoral auquel le membre appartient dans la faculté en l'absence de département, d'école ou de collègue. Les membres ayant une charge d'enseignement supplémentaire reçoivent une prime de surcharge.

En matière de recherche, les membres doivent réaliser des projets de recherche, des travaux d'érudition ou des activités de création artistique susceptibles d'établir leur réputation d'érudit à l'échelle nationale ou internationale.

En matière de service, les membres contribuent chaque année à la gouvernance de l'université, à leur profession, à l'enrichissement de leur discipline à l'échelle nationale, internationale ou locale, et au maintien de bonnes relations entre l'université et la communauté locale.

Une charge de travail annuelle normale comprend des activités dans ces trois domaines, même si les responsabilités annuelles d'un membre dans ces domaines peuvent varier à l'occasion. La recherche et l'enseignement sont prioritaires, mais tous les membres doivent assumer leur part des activités de service et atteindre un équilibre approprié des trois domaines.

Annexe D : Demande d'informations de l'APAUGN (syndicat)

Afin de se préparer au renouvellement prochain de la convention collective entre l'APAUGN et l'Université, le syndicat soumet la présente demande d'informations sur les trois grands volets suivants :

1. La composition de l'unité de négociation;
2. La rémunération des membres de l'unité de négociation; and
3. Le travail et la charge de travail des membres de l'unité de négociation

Ces informations lui permettront d'évaluer les conditions d'emploi actuelles des membres de l'unité de négociation et de formuler des propositions éclairées de manière à s'acquitter de son devoir de juste représentation et de son obligation de négocier de bonne foi.

Les informations devraient être fournies dans un délai raisonnable, mais au plus tard un mois après la réception de la présente demande. Elles devraient être présentées dans le format demandé par le syndicat. Si cela n'est pas possible, ou si les informations ne sont pas disponibles dans le format demandé, l'université est priée d'indiquer au syndicat la nature et le format des informations disponibles qui peuvent lui être fournies. Le syndicat invite l'université à lui présenter sans tarder les questions ou les préoccupations qu'elle pourrait avoir concernant les informations demandées.

Composition de l'unité de négociation

Le syndicat demande qu'on lui remette une base de données sur les membres de l'unité de négociation. Cette base de données devrait comprendre les champs suivants pour chaque membre de l'unité de négociation :

- Nom ou numéro d'employé
- Salaire de base
- Allocations (administratives ou autres)
- Rémunération au mérite dans l'année scolaire précédente
- Salaire annuel total dans l'année scolaire précédente
- Type de nomination / rang
- Charge d'enseignement normale
- Cours donnés dans l'année scolaire précédente (dont les cours donnés conjointement avec un ou plusieurs professeurs)

Rémunération des membres de l'unité de négociation

Le syndicat demande des informations sur la rémunération globale versée aux membres de l'union de négociation dans l'année scolaire précédente conformément aux articles pertinents de la convention collective.

Suppléments de rémunération

1. Le total annuel des primes de surcharge versées aux membres de l'unité de négociation par type de nomination.
2. Le total annuel des allocations administratives versées aux membres de l'unité de négociation par type de nomination.
3. Le total annuel des suppléments versés au PAC pour les classes nombreuses.
4. Les indemnités versées au PAC en cas d'annulation de cours.
5. Le total annuel des suppléments versés au PAC en reconnaissance des années d'expérience.

Avantages assurés

Le syndicat demande les primes annuelles totales payées par l'employeur pour les avantages suivants :

1. Assurance maladie complémentaire
2. Assurance dentaire
3. Assurance pour les soins de la vue
4. Assurance vie collective de base

Avantages prévus par la loi

Indiquez les paiements annuels totaux faits pour les employés membres de l'unité de négociation pour les avantages prévus par la loi suivante:

1. Impôt-santé des employeurs
2. Régime de pensions du Canada
3. Indemnisation des accidents du travail
4. Assurance-emploi

Cotisations de retraite

Indiquez les cotisations de retraite annuelles totales versées par l'employeur qui correspondent aux cotisations des employés. N'incluez pas les cotisations supplémentaires de l'employeur fondées sur des évaluations actuarielles.

Allocations

Quel est le montant total payé au titre du PP/RD dans la dernière année scolaire?

Paiements annuels totaux pour les frais de garde d'enfants.

Paiements annuels totaux pour les frais de scolarité.

Travail et charge de travail des membres de l'unité de négociation

Le syndicat demande des informations sur les fonctions accomplies par les membres de l'unité de négociation dans l'année scolaire précédente.

1. Nombre total de cours admissibles à des crédits académiques dans l'année scolaire précédente.
2. Nombre total de cours donnés par les membres de l'unité de négociation dans l'année scolaire précédente.
3. Nombre total de membres de l'unité de négociation par faculté/département et type de nomination.
4. Charges d'enseignement normales par faculté/département et type de nomination.

Annexe E : Réponse de l'UGN (employeur) à la demande d'informations

Destinataire : APAUGN

Réponse à la demande d'informations

Cette lettre renferme nos réponses à la demande d'informations présentée par le syndicat ainsi qu'aux modifications à cette demande soumise par la suite par téléphone et par courriel.

Composition de l'unité de négociation

L'employeur fournit la base de données ci-jointe sur les membres de l'unité de négociation. Comme nous l'avons déjà indiqué, certaines informations demandées par le syndicat ne sont pas disponibles. L'université ne pouvait fournir les informations sur la charge d'enseignement et sur les cours donnés dans l'année scolaire précédente, car celles-ci sont stockées dans des bases de données distinctes.

Rémunération

Suppléments de rémunération

1. Primes de surcharge versées dans l'année scolaire précédente = 875 000 \$
 - a. Filière de la permanence = 262 000 \$
 - b. Filière de l'enseignement = 350 000 \$
 - c. Titulaires d'une nomination continue = 263 000 \$
2. Allocations administratives = 640 000 \$
 - a. Filière de la permanence = 510 000 \$
 - b. Filière de l'enseignement = 130 000 \$
 - c. Titulaires d'une nomination continue = 0 \$
3. Suppléments pour les classes nombreuses = 6 500 \$
4. Indemnités en cas d'annulation de cours = 0 \$
5. Suppléments pour les années d'expérience du PAC = 26 400 \$

Avantages assurés

Prime de l'assurance maladie complémentaire (comprenant la couverture des médicaments d'ordonnance et des soins de la vue)

*Le contrat du prestataire de l'avantage pour le compte de l'université s'étend sur un exercice compris entre le 1^{er} mai et le 30 avril. Les coûts indiqués correspondent aux coûts projetés totaux pour le reste de la période du contrat comprise dans l'exercice du prestataire.

Assurance maladie complémentaire	Prime individuelle (couverture individuelle)	Prime individuelle (couverture familiale)	Prime facturée
1 ^{er} mai au 30 avril	85,45 \$	178,13 \$	1 152 660 \$

Primes de l'assurance dentaire

Assurance dentaire	Prime individuelle (couverture individuelle)	Prime individuelle (couverture familiale)	Prime facturée
1 ^{er} mai au 30 avril	51,40 \$	133,75 \$	821 399 \$

Assurance vie de base

Assurance vie		Primes payées
1 ^{er} mai au 30 avril	0,213 \$ par tranche de 1 000 \$ de couverture	212 489 \$

Montants payés pour les avantages prévus par la loi

1. Impôt-santé des employeurs = 1 832 682 \$
2. Régime de pensions du Canada = 4 652 195 \$
3. Indemnisation des accidents du travail = 1 362 764 \$
4. Assurance emploi = 1 792 000 \$

Cotisations de retraite

Cotisations de retraite de base de l'employeur = 7 346 401 \$

Paiements spéciaux de solvabilité = 12 000 000 \$

Perfectionnement professionnel / remboursement des dépenses = 1 086 400 \$

Paiements pour les frais de garde d'enfants = 350 000 \$

Paiements pour les frais de scolarité = 650 000 \$

Travail et charge de travail des membres de l'unité de négociation

1. Nombre total de cours donnés = 3 500
2. Cours donnés par les membres de l'unité de négociation = 3 450
3. Nombre total de membres actifs de l'unité de négociation par type de nomination
 - a. Permanence et postes menant à la permanence = 495
 - b. Postes axés uniquement sur l'enseignement = 102
 - c. Titulaires d'une nomination continue = 198
 - d. Personnel académique contractuel = 300