

Conventions collectives négociées récemment

Université de Saint-Boniface	Après un vote de grève, une mobilisation vers une grève, et la médiation, l'APPUSB a ratifié le 5 septembre 2023 une entente pour une nouvelle convention collective de quatre ans.
Bishop's University	Le 7 juillet 2023, les membres du personnel académique contractuel de l'APBU ont ratifié leur nouvelle convention collective.
Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) – CAAT-A [Personnel enseignant des collèges de l'Ontario].	Après deux ans de négociations, incluant un vote de grève, une campagne de trois mois de grève du zèle et une médiation-arbitrage, le personnel enseignant des collèges de l'Ontario a conclu, par voie de médiation, un accord de réouverture à la suite de l'annulation du projet de loi 124, le 15 août 2023.
Royal Roads University Faculty Association	Le 17 août 2023, les membres de la RRUFA ont ratifié une nouvelle convention collective de trois ans.
University of Toronto Faculty Association	Le 6 septembre 2023, l'arbitre Eli Gedalof a rendu sa décision d'arbitrage concernant les derniers points en litige entre les parties, finalisant le protocole d'entente du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 juin 2023.
University of Winnipeg Faculty Association (UWFA)	Après un retard considérable dû à la rotation de la haute administration et à la pandémie, le 4 octobre 2023, les membres de l'unité du personnel académique contractuel de l'UWFA ont voté en faveur d'une convention collective d'une durée de sept ans.

Association des professeur.e.s et professionnel.le.s de l'Université de Saint-Boniface (APPUSB)

1^{er} août 2020 – 31 juillet 2024

Après un vote de grève, une mobilisation vers une grève, et la médiation, l'APPUSB a ratifié le 5 septembre 2023 une entente pour une nouvelle convention collective de quatre ans. Deux ententes de principe avaient auparavant été rejetées par les membres. La troisième entente de principe, qui a été ratifiée, comprenait les mêmes dispositions non-matérielles de l'entente de principe rejetée en décembre 2022, mais également les nouvelles dispositions matérielles résultant de la médiation en août 2023. Officiellement, la convention collective est signée avec le Syndicat des employés généraux et des fonctionnaires du Manitoba (Manitoba Government and General Employees' Union) qui représente l'Association des professeur.e.s et professionnel.le.s de l'Université de Saint-Boniface.

Augmentations salariales

Professeures et professeurs professionnels et professionnelles et professionnels enseignants

1^{er} août 2020 ↗ 2 % pour tous (rétroactif)

1^{er} août 2021 ↗ 2 % pour tous (rétroactif)

1^{er} août 2022 ↗ 2 % pour tous (rétroactif)

1^{er} août 2023 ↗ 2 % pour tous (rétroactif)

Lors la ratification de la convention collective, un montant forfaitaire de 500,00 \$ sera versé à tous les membres, sauf les chargées et chargés de cours.

Lors de la quatrième année (2023-24) s'appliqueront :

- l'élimination du premier échelon et classement automatique à l'échelon supérieur pour tous,
- l'ajout d'un échelon supérieur de 2% à toutes les échelles, sous réserve que l'augmentation soit d'au moins 11%, sauf
 - l'échelon 14 de professionnel-enseignant qui aura une augmentation de 11.5%, et
 - ajustement de l'anomalie à l'échelon 15 pour le rang de professeur agrégé.

Chargés de cours

1^{er} août 2020 ↗ 2%

1^{er} août 2021 ↗ 2%

1^{er} août 2022 ↗ 2%

1^{er} août 2023 ↗ 2%

- Au 1^{er} août 2023, un ajustement exceptionnel supplémentaire de 2% sera appliqué pour tous les chargés de cours.
- Une charge de cours de trois crédits sera donc maintenant payée 7 075 \$ en comparaison aux 6 410,73 \$ payés précédemment.

Autres avantages économiques

Soutien au développement professionnel

- Le montant total annuel pour congrès, réunions et frais de scolarité passe de 1 200 \$ à 1 525 \$ pour les professeurs, professeures, professionnels, professionnelles et les professionnelles et professionnels enseignants.

Laboratoires

- La pondération des laboratoires enseignés est augmentée et représente maintenant une proportion plus large de la charge de travail des membres.

Congés

Congés sabbatiques et dégrèvements

- Une lettre d'entente ayant comme objet une charge réduite d'enseignement à des fins de recherche établit un projet pilote pour les années 2022-23 et 2023-24. Ce projet pilote propose une restructuration du comité paritaire qui décide des congés sabbatiques et des dégrèvements afin de remplacer et améliorer la procédure existante pour accorder ces congés et donc, l'accès à ces congés.

Protocole COVID

Une nouvelle lettre d'entente prévoit que :

- Aucun membre ne sera affecté négativement par les attestations annuelles de rendement de 2019-2020 et 2020-2021 en raison de l'impact de la pandémie en ce qui a trait à l'enseignement, à la recherche et au service à la communauté, dans la mesure où le membre peut expliquer les effets de la pandémie sur ceux-ci.
- À la demande du membre, l'employeur ne tiendra pas compte des sondages étudiants pour les trimestres suivants : hiver, printemps, été et automne 2020, ainsi qu'hiver, printemps, été et automne 2021 dans les attestations annuelles de rendement.

Association des professeur(e)s de Bishop's University (APBU) – Personnel académique contractuel

1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2025

Le 7 juillet 2023, les membres du personnel académique contractuel de l'APBU ont ratifié leur nouvelle convention collective.

Augmentations salariales

- 1^{er} juillet 2020 ↗ 2 %
- 1^{er} juillet 2021 ↗ 2 %
- 1^{er} juillet 2022 ↗ 4 %
- 1^{er} janvier 2023 ↗ 2 % (adaptation au coût de la vie)
- 1^{er} juillet 2023 ↗ 2 %
- 1^{er} juillet 2024 ↗ 2 %

Autres avantages monétaires

- Trois cents dollars (300 \$) seront ajoutés au fonds de développement professionnel de tout membre ayant occupé un poste du printemps 2020 à l'automne 2021 (protocole d'accord lié à la COVID).
- Quatre points d'ancienneté sont accordés aux membres du programme de maintien des compétences en anglais – expression écrite qui ont travaillé de l'automne 2021 à l'hiver 2023.
- Les membres sont désormais indemnisés à hauteur de 500 \$ au lieu de 400 \$ pour les frais liés à la présentation d'un article lors d'une conférence.
- L'indemnité de voyage pour les membres voyageant à partir de Montréal et d'Ottawa est augmentée de 2 %.
- Les allocations versées aux membres du comité d'évaluation du personnel académique contractuel passent d'un quart à la moitié de leur allocation pour un cours de trois crédits. En outre, les membres qui président des comités de programme reçoivent un tiers de l'allocation pour un cours de trois crédits.
- La coordonnatrice ou le coordonnateur du programme de maintien des compétences en anglais – expression écrite sera rémunéré l'équivalent d'une allocation de cours de trois crédits pour le travail accompli du 1^{er} septembre au 30 avril, et au taux horaire du tutorat pour les tâches accomplies au cours des mois de mai et d'août.

- Les points d'ancienneté acquis par les superviseurs de stage d'éducation sont pris en compte pour l'octroi de la gratuité des frais de scolarité aux membres.
- La supervision d'une thèse de spécialisation est rémunérée à hauteur de 1/10 d'une allocation dans la limite de six crédits.
- Les nouveaux droits des membres retraités comprennent une carte d'identité et une adresse électronique de l'Université, l'accès gratuit aux services de la bibliothèque et une réduction de 30 % au complexe sportif. En outre, ils bénéficient de la gratuité des frais de scolarité (pour tous les cours crédités à la Bishop's University) si, au moment de leur retraite, ils ont accumulé au moins un point d'ancienneté ou de service pendant 10 ans. Toutefois, cet avantage cessera si le gouvernement retire son financement aux étudiants (membres retraités) couverts par cette politique.

Équité

- Mise à jour de la disposition sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).
- Une incapacité mentale est ajoutée à l'article sur la non-discrimination.
- L'article sur la non-discrimination est élargi pour inclure la communauté universitaire.
- Le principe de l'équité en matière d'emploi pour les groupes désignés est reconnu, conformément aux lois fédérales et provinciales sur l'équité en matière d'emploi. L'employeur s'engage à collaborer avec l'association pour identifier et éliminer les obstacles systémiques sur le lieu de travail, y compris les politiques formelles ou informelles qui ont un effet défavorable sur les membres des groupes désignés.
- Tous les membres recevront une formation obligatoire sur l'équité et la prévention du harcèlement. L'élaboration et la révision de cette formation se feront de manière collégiale.
- Un nouvel article sur l'équité en matière d'emploi prévoit que, conformément aux principes des pratiques d'embauche inclusives :
 - Les critères d'appréciation et d'évaluation des candidates et candidats à la nomination s'alignent sur les pratiques de recrutement inclusives;
 - « La diversité des expériences des candidates et candidats et les nombreuses formes que peut prendre l'érudition, y compris, mais sans s'y limiter, l'expérience professionnelle ou la reconnaissance en tant que détenteur du savoir autochtone » doivent être prises en compte;
 - Les candidates et candidats et les membres souhaitant être nommés ne seront pas désavantagés en raison d'interruptions de leur carrière;
 - Tout membre qui estime que sa formation et son expérience n'ont pas été correctement évaluées peut demander une réévaluation au comité mixte du personnel académique contractuel.

Sécurité d'emploi

- Lorsqu'un cours devant être enseigné par un membre du personnel académique contractuel à temps partiel est mis à disposition et affiché, et que les membres ayant des points d'ancienneté pour ce cours ne souhaitent pas l'enseigner, un membre du personnel académique à temps plein peut réclamer le cours pour ce cycle s'il a déjà enseigné le cours auparavant, ou s'il s'agit d'un cours approuvé par le Sénat qu'il a créé.
 - Ces conditions sont levées pendant les semestres de printemps et d'été.
 - Dans ce cas, les membres à temps plein ne deviennent pas membres de l'unité du personnel académique contractuel et n'acquiescent pas de points d'ancienneté.
- Le libellé reflète maintenant la pratique actuelle selon laquelle le nombre et la répartition des cours donnés dans le cadre de contrats à temps partiel sont déterminés par l'Université et non recommandés par le Sénat.

Santé et sécurité

- Les demandes d'aménagement des membres, tels que des installations accessibles aux fauteuils roulants ou l'adaptation des toilettes, seront traitées dans les meilleurs délais.
- Si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un membre est physiquement ou psychologiquement incapable d'exercer ses fonctions, il peut, après consultation du doyen et notification à l'association, relever le membre de ses fonctions pendant un semestre, en attendant une évaluation médicale organisée par l'employeur. Au cours de cette période, le membre continuera à percevoir son salaire et à bénéficier de tous les avantages sociaux. À l'issue de l'évaluation, le membre sera soit réintégré avec les aménagements nécessaires, soit mis en congé de maladie. En cas d'incapacité physique ou psychologique à exercer ses fonctions, le membre ne peut être licencié que s'il refuse de manière persistante et déraisonnable un traitement médical ou tout autre traitement approprié.
- Les bureaux doivent permettre un degré raisonnable d'intimité visuelle et acoustique.
- L'employeur fournira chaque année à l'association des informations actualisées sur le nombre de caméras et l'emplacement général de tous les dispositifs de surveillance sur le lieu de travail. Les informations collectées par ces dispositifs seront sécurisées, traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement à des fins de sécurité et non pour évaluer les performances d'un membre en matière d'enseignement ou de recherche.

Congés

- Les articles sur les congés ont été mis à jour pour tenir compte des changements législatifs concernant les congés de maternité, de paternité et parental.
- Le congé d'aidant est rémunéré à 100 % de la nomination en cours. Lorsque la nomination en cours prend fin, les dispositions de l'ancienne convention collective s'appliquent et un membre peut prendre un congé non rémunéré d'une durée maximale d'un an pour s'occuper d'un membre de sa famille.

Évaluation, ancienneté et nominations

- Les membres ont droit à un point pour service (équivalent à un point d'ancienneté) pour chaque cours *pro bono* qu'ils enseignent, ou pour chaque thèse de spécialisation ou étude indépendante qu'ils supervisent, sans tenir compte de l'évaluation de la performance de l'enseignement.
- L'ancienneté et les points pour service par cours de tous les membres seront conservés dans un dossier au bureau du vice-président pour l'enseignement et la recherche et affichés sur le site Web de l'Université.
- Le bureau du vice-président pour l'enseignement et la recherche tient également à jour une liste des cours pour lesquels le membre a obtenu une évaluation finale insatisfaisante. Si une telle évaluation résulte de l'absence de dossier d'enseignement, elle sera marquée comme incomplète. Cette liste sera envoyée au doyen concerné et mise à la disposition des comités de nomination du personnel académique contractuel.
- Les membres ont le droit de consulter leurs inscriptions sur les listes susmentionnées et de faire corriger les erreurs.
- Si le dossier d'un membre pour un cours particulier ne contient pas les résultats du questionnaire auprès des étudiants, le membre devra soumettre un dossier d'enseignement au comité d'évaluation dans un délai de 14 jours. S'il ne le fait pas, il se verra refuser un point d'ancienneté pour ce cours et sa prestation d'enseignement sera évaluée comme insatisfaisante sur une base préliminaire.

- Les tuteurs en musique qui figurent sur la liste de réserve et qui reçoivent une évaluation insatisfaisante de la part du comité d'évaluation seront retirés de la liste.
- Si un membre reçoit une évaluation à la fois satisfaisante et insatisfaisante de ses prestations d'enseignement pour le même cours pendant un même semestre, le comité d'évaluation recommandera au département de prendre les mesures qui s'imposent.
- Tous les cours devant être enseignés dans le cadre de contrats à temps partiel sont d'abord annoncés à l'interne. Les exceptions à cette procédure devront être approuvées par le comité mixte du personnel académique contractuel, y compris la réduction de la période de notification.
- L'appartenance à l'unité de négociation prend fin lorsqu'un membre ne reçoit pas de point d'ancienneté ou de point pour service pendant huit semestres consécutifs, au lieu de huit semestres consécutifs d'enseignement. Un membre qui en est à son septième semestre consécutif sans nomination peut envoyer une offre de service au bureau du vice-président pour l'enseignement et la recherche, ce qui lui permettra de conserver son statut de membre de l'unité de négociation pendant trois semestres supplémentaires, sans perdre ses points d'ancienneté ou tout autre privilège lié à son statut de membre.
- Lorsqu'une nomination pour enseigner un cours est annulée par la suite, l'appartenance à l'unité de négociation est maintenue.
- Lorsqu'un membre reçoit une nomination temporaire en tant que membre du personnel académique à temps plein à l'Université, il quitte l'unité de négociation jusqu'à la fin de sa nomination et conserve le droit de revenir sans perte de droits d'adhésion ou de points d'ancienneté précédemment accumulés.
- Les membres et/ou les personnes à leur charge qui sont inscrits à un programme menant à un diplôme dont les frais de scolarité sont gratuits continueront à bénéficier de cette gratuité jusqu'à la fin de l'année universitaire, que l'offre de service débouche ou non sur une nomination.

Mesures disciplinaires

- Les articles relatifs aux mesures disciplinaires et au licenciement ont été réécrits afin d'inclure les étapes de mesures disciplinaires progressives et d'une procédure régulière. La formulation est conforme à celle de la convention collective du personnel à temps plein.

Griefs

- Modifications mineures des procédures de communication, qui se feront par courrier électronique plutôt que par courrier ordinaire.
- Liste révisée des arbitres.

Propriété intellectuelle

- Amélioration des dispositions relatives à la propriété intellectuelle. L'Université prendra désormais des mesures préventives pour protéger la propriété intellectuelle des membres par le biais de politiques qui interdisent l'enregistrement non autorisé de matériel académique. Si leur matériel est publié ou diffusé sans leur autorisation, l'Université apportera toute l'aide raisonnable aux membres pour mettre fin à cette diffusion de leur propriété intellectuelle.

- Si un membre quitte l'Université, il peut demander une copie de tous ses supports de cours numériques et de sa propriété intellectuelle dans un délai d'un mois après son départ.

Gouvernance collégiale

- Les membres d'un comité de département ou de programme disposent désormais d'au moins une voix par charge régulière équivalente à 18 crédits au lieu de 21 crédits. S'ils enseignent plus de 18 crédits, ils disposent de deux voix.

Charge de travail

- Les négociateurs du personnel académique contractuel recevront trois allocations (équivalant à un cours de trois crédits) au lieu de deux pour chaque période de six mois de négociations, jusqu'à un maximum de neuf allocations au total.

Autres points

- Après acceptation et pendant la durée d'une nomination, l'employeur fournira des services administratifs et connexes à l'appui des activités de recherche et des publications professionnelles, à l'exception des manuscrits de thèses et d'ouvrages.
- Le bureau d'un membre du personnel académique contractuel peut désormais être partagé par deux à quatre membres (au lieu de trois) et les membres qui donnent uniquement des cours de musique peuvent se voir attribuer un ou plusieurs bureaux avec un maximum de six membres par bureau à proximité de leur département de musique.
- L'Université informera les membres au moins un mois à l'avance de tout changement apporté aux systèmes de technologie de l'information qu'ils utilisent.

Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) – CAAT-A [Personnel enseignant des collèges de l'Ontario].

1^{er} octobre 2021 – 30 septembre 2024

Après deux ans de négociations, incluant un vote de grève, une campagne de trois mois de grève du zèle et une médiation-arbitrage, le personnel enseignant des collèges de l'Ontario a conclu, par voie de médiation, un accord de réouverture à la suite de l'annulation du projet de loi 124¹, le 15 août 2023.

Augmentations salariales

1^{er} octobre 2021 ↗ 3 %

1^{er} octobre 2022 ↗ 3 %

1^{er} octobre 2023 ↗ 3,5 %

Les augmentations salariales comprennent l'augmentation de 1 % par an prévue précédemment au projet de loi 124.

Autres avantages monétaires

Améliorations apportées aux avantages

- Les implants dentaires sont désormais couverts.
- La couverture paramédicale passe d'un maximum de 2 000 \$ (85 % payé par l'employeur) à 4 750 \$ (90 % payé par l'employeur) à compter du 1^{er} octobre 2023.

Équité

- Les parties s'engagent à :
 - Collaborer à la mise en œuvre de systèmes, de politiques et de pratiques en matière d'emploi pour lutter contre la discrimination à l'embauche, à la promotion et à la formation, en accordant une attention particulière au racisme contre les personnes noires et les Autochtones;
 - Fournir des données pertinentes;
 - Déterminer les obstacles qui peuvent exister dans les politiques de l'emploi et œuvrer à leur suppression;
 - Atteindre la représentation des groupes cibles identifiés par la province de l'Ontario;
 - S'efforcer de faire en sorte que la convention collective soit non discriminatoire.
- Les membres du personnel enseignant autochtone ont désormais le droit d'inclure un aîné ou un gardien du savoir autochtone dans le « groupe de suivi de la charge de travail » et dans les procédures de règlement des griefs.

¹ La loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures, SO 2019, c 12 (connu sous le nom de projet de loi 124) – la loi sur la suppression des salaires dans le secteur public adoptée par le gouvernement Ford en 2019. Elle a été jugée inconstitutionnelle dans l'affaire [Ontario English Catholic Teachers Assoc. v. His Majesty](#), 2022 ONSC 6658 (CanLII). Cette décision fait l'objet d'un appel.

- Les variables à prendre en compte lors de l'examen de la charge de travail par le groupe de travail sur l'égalité des chances sont désormais les suivantes : « Enseignement autochtone axé sur le territoire et/ou pratiques/coutumes traditionnelles ».
- Les parties ont signé une nouvelle lettre d'entente concernant les arbitres autochtones :
 - Les parties prépareront conjointement et inviteront les arbitres autochtones à soumettre leur curriculum vitae en vue d'être considérés comme l'un des deux arbitres autochtones à ajouter à la liste d'arbitres de la convention collective.
 - L'arbitre William Kaplan facilitera la tâche si l'une ou l'autre des parties le demande.
- Une définition provisoire du savoir autochtone a été ajoutée afin de permettre la classification et le calcul du salaire des candidates et candidats autochtones dont l'enseignement et/ou les tâches assignées sont partiellement ou entièrement liés au savoir autochtone. Les parties consulteront les aînés autochtones identifiés conjointement sur le savoir autochtone et parviendront à une entente sur une définition du savoir autochtone qui remplacera la définition provisoire.

Congés

- Ajout de la notion de « famille choisie » à la définition de la famille admissible pour le congé de deuil.

Charge de travail

- Un nouveau groupe de travail conjoint sur la charge de travail doit produire un rapport d'ici le 1^{er} février 2024, avec des recommandations sur les questions liées à la charge de travail du personnel enseignant à temps plein et à temps partiel, des conseillers et des bibliothécaires.
 - Le groupe de travail est composé de trois représentantes et représentants de chaque partie;
 - Les représentantes et représentants syndicaux bénéficient d'une libération de 24 heures de travail par mois.
- Lorsqu'une employée ou un employé est chargé d'adapter un cours pour qu'il puisse être dispensé simultanément dans plusieurs modes, la directrice ou le directeur et l'employée ou l'employé se mettent d'accord sur le temps à consacrer à ce travail.
- Les fonctions décrites dans la définition du conseiller sont mises à jour et plus détaillées.
- Les tâches spécifiques confiées aux coordonnatrices et coordonnateurs par le responsable du personnel enseignant doivent être consignées par écrit.

Personnel enseignant à charge partielle (40 % des membres et plus)

- Le personnel enseignant à charge partielle peut désormais bénéficier des prestations de raccordement d'un semestre à l'autre si un contrat ultérieur est prévu dans les cinq mois suivant le précédent.
- Les congés statutaires et collégiaux sont désormais inclus dans le décompte/calcul des services.
- Le nombre d'heures d'enseignement requis pour être crédité d'un mois de service est réduit de 30 à 28.
- Le syndicat a désormais accès au registre des charges partielles, ce qui lui permet de mieux soutenir ces membres.
- Les membres du personnel enseignant à charge partielle ont désormais le droit de se voir attribuer jusqu'à 12 heures d'enseignement (maximum) pour lesquelles ils sont prioritaires.
- Les droits d'ancienneté sont accordés pour les cours qu'un membre du personnel enseignant à charge partielle a enseignés à quelque titre que ce soit, y compris en tant que personnel à temps partiel ou contractuel non syndiqué, et pour tous les cours dont les noms ou les codes ont été changés.
- L'admissibilité à l'embauche prioritaire est protégée pour les membres du personnel enseignant à charge partielle qui ont pris un congé de maternité et/ou un congé parental.

Royal Roads University Faculty Association (RRUFA) 1

1^{er} avril 2022 – 31 mars 2025

Le 17 août 2023, les membres de la RRUFA ont ratifié une nouvelle convention collective de trois ans.

Augmentations salariales

Conformément à l'entente commune de 2022 liée à la reprise ([2022 Shared Recovery Mandate](#)) du gouvernement de la Colombie-Britannique :

1^{er} avril 2022 ➡ 520 \$ + 3,24 %

1^{er} avril 2023 ➡ 6,75 % dont hausse de 1,25 % de l'indemnité de vie chère

1^{er} avril 2024 ➡ 2 % au minimum et 3 % au maximum sur la base de la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) de la Colombie-Britannique sur 12 mois entre le 1^{er} mars 2023 et le 28 février 2024

1^{er} avril 2023 ➡ Augmentation de 15 000 \$ de tous les plafonds de l'échelle salariale

Autres avantages monétaires

Progression salariale

- Les augmentations de salaire annuelles du personnel académique, tirées d'une réserve annuelle équivalant à 1,8 % du coût total des salaires de base des membres, sont désormais accordées sous la forme d'un montant forfaitaire et non d'un pourcentage du salaire actuel du membre, ce qui se traduit par des augmentations plus faibles pour les membres dont les salaires sont moins élevés. La progression est basée sur le mérite et reste la prérogative des doyens.

Avancement de grade

- Les membres du personnel académique et les bibliothécaires recevront désormais une augmentation forfaitaire de 3 000 \$ de leur salaire de base lorsqu'ils seront promus. Auparavant, ils recevaient le montant le plus élevé entre une augmentation de 1,8 % et l'augmentation liée au passage au nouveau grade.

Avantages sociaux

- Chaque membre reçoit 600 \$ par an à utiliser pour des dépenses admissibles, y compris la possibilité de compléter les dépenses dans l'ensemble des avantages existants.

Congés

- Tous les congés de recherche et de travaux d'érudition sont désormais indemnisés à hauteur de 90 % du salaire, au lieu de 80 % pour six mois et 100 % pour trois mois.
- Les congés de recherche et de travaux d'érudition peuvent désormais durer de trois à neuf mois.
- Le nombre total de mois de congés de recherche et de travaux d'érudition disponibles est calculé tous les trois ans en divisant le nombre total de membres du personnel académique en activité par 1,5.
 - Pour 2023 et 2024, 42 mois de congé sont désormais disponibles (64 membres permanents divisés par 1,5).

Équité

- Une nouvelle disposition sur la reconnaissance des terres est ajoutée au début de la convention collective, reconnaissant que l'université est située sur les terres traditionnelles des peuples Xwsepsum (Esquimalt) et Lekwungen (Songhees).

Libération de cours pour les membres du comité exécutif de l'Association

- La RRUFA garantit désormais à ses dirigeantes et dirigeants quatre équivalents de cours par année financière. Auparavant, les dirigeantes et dirigeants ne pouvaient bénéficier que des obligations de service ou de recherche réduites.
 - La RRUFA dispose de huit équivalents-cours pour l'équipe de négociation pendant une ronde de négociations. Ces équivalents peuvent être utilisés sur plusieurs années financières selon la durée de la négociation. Auparavant, les membres de l'équipe de négociation pouvaient en principe bénéficier d'une libération de cours, mais ils subissaient des pressions de la part des doyens lors des négociations sur la charge de travail, qui leur demandaient de considérer cette libération comme un service plutôt que comme une véritable réduction de cours.
- L'Association peut désormais acheter librement des cours supplémentaires au prix de 25 % du salaire plancher de l'instructeur pour l'année financière concernée ou de la rémunération totale annuelle du personnel académique divisée par 45 semaines. Actuellement, cela se traduit par une réduction des coûts d'environ 30 % pour la libération de cours.

Médiation

- La médiation non contraignante est une option pour les griefs qui ne sont pas résolus par la procédure de règlement des griefs. Les parties peuvent toujours recourir à l'arbitrage plutôt qu'à la médiation, ou si la médiation échoue.

Informations sur les membres

- L'employeur est tenu de fournir à la RRUFA :
 - Des informations plus détaillées sur les primes annuelles de promotion au mérite/salariale;
 - Des données et rapports non confidentiels sur les avantages des membres communiqués à l'employeur par la compagnie d'assurance;
 - D'autres données non confidentielles sur les membres, sur demande écrite.

Évaluation du rendement et rapport annuel

- La formulation relative à l'évaluation du rendement et aux rapports annuels est considérablement révisée et clarifiée, y compris les exigences spécifiques pour les membres faisant l'objet d'une évaluation et pour le doyen ou le directeur de l'école procédant à l'évaluation.
- Désormais, les membres soumettent d'abord un projet de rapport annuel et s'engagent dans une « consultation » qui doit être « de nature conversationnelle » avec un doyen ou un directeur d'école qui est considéré, lors de ces réunions, comme « un pair professionnel ».

Rétroaction des étudiants

- Les évaluations des étudiants sont désormais appelées « Rétroaction des étudiants sur leur expérience d'apprentissage », et leur influence sur les évaluations du rendement est réduite.

- Les questionnaires sur les rétroactions des étudiants sont désormais destinés à fournir des informations sur « l'expérience des étudiants dans un cours », plutôt qu'à « évaluer les performances d'enseignement d'un membre du personnel académique ».

Conflits d'intérêts

- Les formulations ambiguës sont clarifiées. Par exemple, « un conflit d'intérêts peut survenir lorsque... » devient « un conflit d'intérêts survient lorsque... ».
- Les employés qui soulèvent un problème de conflit d'intérêts concernant un autre employé ne sont plus informés de l'issue de la procédure.

University of Toronto Faculty Association (UTFA)

1^{er} juillet 2020 – 30 juin 2023

Le 6 septembre 2023, l'arbitre Eli Gedalof a rendu sa décision d'arbitrage concernant les derniers points en litige entre les parties, finalisant le protocole d'entente du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2023.²

Augmentations salariales

Pour l'ensemble du personnel

1^{er} juillet 2022 ➡ 7 % (rétroactif) en plus des augmentations de 3 à 1 % reçues en 2020, 2021 et 2022 le 1^{er} juillet de chaque année.

Total cumulé de 10 % pour l'ensemble du personnel académique

Allocation/surcharge de travail par cours (personnel académique)

1^{er} juillet 2022 ➡ 7 % en plus de ➡ 1 % déjà reçu (rétroactif)

Charge de travail

L'article « Documents annuels sur la charge de travail » dans la Politique sur la charge de travail de l'Université inclut une nouvelle section qui exige :

- À toutes les unités de préparer chaque année un document sur la charge de travail de l'unité, qui doit être remis à tous les membres de l'unité et à l'UTFA au plus tard le 30 juin de chaque année, et qui décrit :
 - la charge de travail d'enseignement et de service assignée à chaque membre de l'unité,
 - pour chaque membre, toute dispense d'enseignement et la raison de cette dispense (sous réserve d'accords d'accommodement en matière de confidentialité),
 - pour chaque cours enseigné par un membre :
 - les crédits d'enseignement,
 - le mode de livraison,
 - l'effectif de la classe,
 - le niveau/les heures de soutien de l'auxiliaire d'enseignement,

–

² Les conditions négociées du protocole d'entente de l'UTFA ont été publiées dans le document [Faits et chiffres de l'ACPPU, janvier 2023](#).
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

- tout autre facteur déterminé par le comité sur la charge de travail de l'unité.
- La [Politique sur la charge de travail](#) est modifiée afin de reconnaître le niveau et/ou les heures de soutien technique et/ou pédagogique à l'enseignement comme un facteur pertinent dans l'examen de la charge de travail.

University of Winnipeg Faculty Association (UWFA)

1^{er} août 2019 – 31 juillet 2026

Après un retard considérable dû à la rotation de la haute administration et à la pandémie, le 4 octobre 2023, les membres de l'unité du personnel académique contractuel de l'UWFA ont voté en faveur d'une convention collective d'une durée de sept ans.

Augmentations salariales

1^{er} août 2019

Augmentation générale des salaires ↗ 0 %

Ajustement au marché ↗ 6 %

1^{er} août 2020

Augmentation générale des salaires ↗ 2 %

Ajustement au marché ↗ 2 %

1^{er} août 2021

Augmentation générale des salaires ↗ 1,75 %

Ajustement au marché ↗ 1,5 %

1^{er} août 2022

Augmentation générale des salaires ↗ 2 %

Ajustement au marché ↗ 1 %

1^{er} août 2023

Augmentation générale des salaires ↗ 2 %

Ajustement au marché ↗ 3 %

1^{er} août 2024

Augmentation générale des salaires ↗ 2 %

Ajustement au marché ↗ 1 %

1^{er} août 2025

Augmentation générale des salaires ↗ 2 %

Ajustement au marché ↗ 1,5 %

- Les ajustements rétroactifs pour tous les membres interviendront à partir de septembre 2022. En d'autres termes, les augmentations salariales sont rétroactives au début de la convention collective, mais les ajustements rétroactifs, ou rétributions, ne sont versés qu'à partir de septembre 2022. Ce paiement rétroactif est accordé à tous les membres, qu'ils soient ou non encore employés par l'université.

Autres augmentations salariales

- Le supplément de 10 % pour le personnel académique contractuel qui enseignait auparavant en tant que personnel académique régulier a été supprimé.

- Un membre du personnel académique contractuel qui doit enseigner en l'absence de l'instructeur assigné sera rémunéré au prorata du nombre de classes enseignées.
- À compter du 1^{er} août 2023, un membre qui enseigne un cours pour lequel il a un droit de premier refus recevra une prime de 350 \$ pour ce cours, en plus d'un taux nominal.
- Les heures de travail réputées pour les besoins de l'assurance-emploi passent de 336 à 350.

Période d'emploi

- La période d'emploi commence désormais 15 jours ouvrables avant le premier jour des cours et se termine 15 jours ouvrables après le dernier jour de la période d'examen.
- Les privilèges liés à la messagerie électronique commencent et se poursuivent pendant toute la durée de l'emploi.

Droit de premier refus

- Pour exercer son droit de premier refus pour un cours, un membre doit avoir enseigné le cours au moins :
 - Pendant trois semestres en l'espace de deux années universitaires;
 - Au cours des quatre (4) années universitaires successives pendant lesquelles le cours est proposé.
- La procédure normale d'affectation peut faire l'objet d'une exception lorsqu'un membre a exercé son droit de premier refus pour un cours spécifique et qu'il a indiqué par écrit au président, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'offre d'une section, qu'il souhaitait enseigner à nouveau toutes les sections du cours.
- Un membre perd son droit de premier refus si cela fait cinq (5) ans ou plus qu'il n'a pas enseigné le cours.
- Pour exercer son droit de premier refus, le membre doit indiquer dans son rapport d'activité qu'il le demande.

Évaluation (et rapports d'activité)

- Un seul rapport d'activité est désormais nécessaire par cours.
- Les évaluations de l'enseignement par les étudiants ne sont plus obligatoires, mais il incombe toujours au membre de démontrer que son enseignement est satisfaisant.
- L'évaluation doit être motivée, transparente et claire.
- Le membre a le droit de répondre à l'évaluation et de faire joindre cette réponse à l'évaluation pour qu'elle soit incluse dans son dossier personnel.

Mesures disciplinaires

- Si l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire que l'omission de prendre des mesures pourrait causer un préjudice important à une personne associée à l'Université ou à la propriété de l'Université, le doyen peut imposer une suspension non disciplinaire et relever le membre d'une partie ou de la totalité de ses fonctions et/ou de ses privilèges. Cette disposition a été modifiée afin de préciser que, dans de telles situations, le membre ne fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire et qu'il sera rémunéré pendant la durée de l'enquête.

Durée et maintien de la convention collective

- La convention collective restera en vigueur jusqu'au 31 juillet 2020, à moins qu'elle ne soit renouvelée, révisée ou résiliée. Cette mesure vise à garantir que le gel des conditions prévu par la loi reste en vigueur au-delà des 12 mois établis dans la *Loi sur les relations de travail du Manitoba*.