

Conventions collectives négociées récemment

Concordia University Faculty Association (CUFA)

Le 26 octobre 2023, les membres de la CUFA ont voté en faveur d'un mandat de grève à 91 %. Moins de cinq semaines plus tard, la CUFA a conclu une entente de principe que les membres ont ratifiée le 14 décembre 2023.

Renison Association of Academic Staff (RAAS)

Il s'agit du premier renouvellement de la convention collective de la RAAS, qui a été accréditée en 2020. Une entente a été conclue dans le cadre d'une médiation avec l'aide de William Kaplan le 19 décembre 2023 et ratifiée par les deux parties le 12 janvier 2024.

St. Francis Xavier Association of University Teachers (StFXAUT)

Le 19 décembre 2023, après plus de cinq mois de négociations, l'équipe de négociation de la St. Francis Xavier Association of University Teachers est parvenue à une entente de principe avec l'administration, qui a ensuite été ratifiée par une majorité de ses membres le 19 janvier 2024 et par le Conseil des gouverneurs le 22 janvier 2024.

University of Regina Faculty Association (URFA) – Personnel administratif, professionnel et technique, Université des Premières nations du Canada

L'entente a été ratifiée le 14 décembre 2023.

University of Toronto Faculty Association (UTFA) – Politiques pour les bibliothécaires

Après six ans de négociations, l'employeur et l'UTFA sont parvenus à une entente de principe le 23 mai 2023 et l'ont signée le 23 octobre 2023 afin d'actualiser les conditions d'emploi des bibliothécaires de l'UTFA. L'entente a ensuite été ratifiée et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Elle comprend cinq ententes interdépendantes.

Concordia University Faculty Association (CUFA)

1^{er} juin 2023 – 31 mai 2026

Le 26 octobre 2023, les membres de la CUFA ont voté en faveur d'un mandat de grève à 91%. Moins de cinq semaines plus tard, la CUFA a conclu une entente de principe que les membres ont ratifiée le 14 décembre 2023.

Hausses salariales

1^{er} juin 2023  4,8 %, ou selon la PSG 2023-2024 si elle est plus élevée¹

1^{er} juin 2024  3,2 %, ou selon la PSG 2023-2024 si elle est plus élevée

1^{er} juin 2025  3 % ou selon la PSG 2025-2026 si elle est plus élevée

–

¹ PSG désigne la « Politique salariale du gouvernement », c'est-à-dire l'augmentation annuelle de l'échelle salariale qui est négociée avec les employés du secteur public au Québec conformément aux « Règles budgétaires » pour les subventions à l'enseignement et les subventions de soutien à l'enseignement.

31 mai 2026 ➤ Pourcentage d'augmentation supplémentaire basé sur la somme d'un calcul annuel des suppléments individuels accordés au courant de chaque année académique de la convention collective (de juin à mai), divisé par la masse salariale au 1^{er} octobre de cette même année.

Autres avantages monétaires

- Trois échelons sont ajoutés aux grilles salariales des professeurs adjoints, des nominations à un poste à durée déterminée (chargés de cours, professeurs adjoints et bibliothécaires) et des bibliothécaires adjoints.
- Le premier échelon des grilles salariales des bibliothécaires adjoints et des bibliothécaires associés est porté à 85 % du premier échelon des grilles salariales des professeurs adjoints occupant un poste menant à la permanence (pour les bibliothécaires adjoints) ou des professeurs adjoints (pour les bibliothécaires associés). Les autres augmentations d'échelon restent inchangées.
- L'allocation annuelle des chefs d'unité d'enseignement passe de 7 802 à 10 000 \$ (pour les unités de 10 membres ou moins), de 10 030 à 13 000 \$ (pour les unités de 11 à 20 membres), de 12 259 à 15 500 \$ (pour les unités de 21 à 30 membres), et de 14 489 à 18 500 \$ (pour les unités de plus de 30 membres). À partir du 1^{er} juin 2024, leurs allocations continueront également d'augmenter chaque année au même rythme que les hausses salariales.
- Les allocations annuelles des bibliothécaires superviseurs passeront de 7 386 à 9 400 \$ ou de 8 523 à 10 900 \$ en fonction de la taille et de la complexité de l'unité.
- À partir de juin 2023, les allocations d'enseignement augmenteront au même rythme que les salaires.
- Une table parallèle examinera et prendra en compte les primes de marché dans d'autres départements.

Allocation de développement professionnel et avantages liés à la charge de travail

- L'allocation de développement professionnel pour les nominations à un poste permanent, les nominations à un poste menant à la permanence et les nominations à un poste à durée déterminée prolongée passe de 2 400 à 2 650 \$, et le report passe d'un an à deux ans.
- L'allocation de développement professionnel pour les nominations à un poste à durée déterminée passe de 500 à 550 \$, et le report est autorisé pour les nominations de 24 mois.
- Une remise de crédit unique est accordée à chaque membre en nomination continue dans sa lettre de charge de travail 2024-2025.

Effectif enseignant

- Les membres occupant un poste menant à la permanence et les membres occupant un poste permanent ne représentent pas moins de 80 % de l'effectif enseignant.

Embauche, évaluation, permanence et promotion

Équité, diversité, inclusion et accessibilité

- Le comité mixte d'équité en emploi existant, qui se concentrait sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au stade de l'embauche uniquement, est remplacé par un comité mixte d'équité qui a pour mandat d'évaluer les conditions d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) au moment de l'embauche et tout au long de la carrière des membres au sein de l'Université.
- L'objectif et la composition des comités d'embauche des départements ont été revus afin d'intégrer les lignes directrices en matière d'équité, y compris la formation obligatoire à l'équité.
- L'Association recevra les données relatives aux mesures EDIA que l'Université communique au gouvernement.

Nominations pour une période déterminée (nomination à un poste à durée déterminée et nomination à un poste à durée déterminée prolongée)

- Les conditions de travail des membres sous contrat à durée déterminée ont été améliorées :
 - Les contrats commencent par une durée de 12 mois au lieu de 9.
 - Il n'y a plus de période d'interruption d'emploi après trois contrats consécutifs.
 - Les contrats à durée déterminée prévoient un temps de préparation minimum de six semaines avant le début d'un cours.
- Il n'y a plus de limites au nombre de postes à durée déterminée prolongée maintenant qu'il existe une clause sur l'effectif enseignant.
- Les chargés de cours avec ancienneté sous contrat à durée déterminée prolongée peuvent être promus à un nouveau rang de professeur enseignant.

Bibliothécaires

- Le renouvellement d'engagement des membres bibliothécaires bénéficiant nominalement d'un engagement permanent passe d'un an à deux ans (comme pour les membres du personnel académique).

Évaluation et promotion

- Des modifications ont été apportées aux éléments pouvant être inclus dans le dossier d'enseignement et au questionnaire sur l'évaluation du personnel enseignant. Le questionnaire sur l'évaluation du personnel enseignant sera désormais annexé à la convention collective.
- Les membres occupant un poste à durée déterminée prolongée seront évalués en vue du renouvellement de leur nomination pour un deuxième contrat continu à durée déterminée prolongée sans date d'expiration.

Tâches et responsabilités

- Il est précisé que les membres dont les contrats ont pris fin conservent la responsabilité de fournir des notes et un retour d'information aux étudiants.
- Des exemples de tâches liées à la recherche et à l'érudition sont désormais énumérés.
- Une disposition supplémentaire reconnaît que les bibliothécaires peuvent exercer leurs tâches ailleurs que sur le campus.

Mesures disciplinaires et licenciement

- Une nouvelle disposition prévoit la possibilité d'un règlement informel avant de procéder à une enquête officielle.
- Les dispositions relatives aux mesures disciplinaires sont assorties d'exigences spécifiques et sont précisées.
- Les informations fournies à l'Association concernant une enquête doivent inclure un résumé des entretiens avec les témoins, précisant la ou les personnes interrogées, la ou les allégations évaluées lors de l'entretien, ainsi que la date et la durée de chaque entretien, sauf si l'employeur estime que la divulgation de ces informations pourrait porter préjudice au témoin.
- Une étape supplémentaire est introduite dans la procédure de suspension et de licenciement. Le président doit rencontrer le membre, accompagné de l'Association, dans les dix jours suivant la réception de la recommandation du doyen concernant le licenciement d'un membre pour motifs valables et suffisants.

Charge de travail

- Un nouveau comité mixte sur le travail de bureau du personnel académique a été chargé d'évaluer l'impact des tâches de bureau sur la charge de travail du personnel académique et de faire des recommandations aux parties sur les améliorations à apporter aux pratiques et aux processus liés au travail du personnel académique.
- Les membres qui reviennent d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental peuvent demander un aménagement de leur horaire d'enseignement jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel leur enfant atteint l'âge de deux ans.
- La charge normale d'enseignement pour les membres sous contrat à durée déterminée prolongée est désormais de six cours au lieu de sept par année académique.

Retraite progressive

- De nouvelles dates ont été fixées pour les demandes de retraite progressive et la date limite (qui était le 1^{er} juin après l'âge de 65 ans) a été supprimée.
- L'accumulation des droits à congé sabbatique sera calculée au prorata de la réduction de la charge de travail pour les membres bénéficiant d'un plan de retraite progressive.
- Les membres qui ont atteint l'âge de 65 ans et qui perçoivent actuellement leur pension peuvent choisir de prendre leur retraite progressivement sur une période ne dépassant pas deux ans. Dans ce cas, leur salaire restera de 50 % et leur charge de travail sera réduite à 25 %.

Renison Association of Academic Staff (RAAS)

1^{er} mai 2023 – 30 avril 2026

Il s'agit du premier renouvellement de convention collective pour l'association du personnel académique du Collège universitaire Renison, qui a été accréditée en 2020. Une entente a été conclue dans le cadre d'une médiation avec l'aide de William Kaplan le 19 décembre 2023 et a été ratifiée par les deux parties le 12 janvier 2024.

Hausses salariales

- Les hausses salariales au cours la convention collective 2020-2023 ont été négociées dans le contexte du projet de loi 124², qui a depuis été jugé inconstitutionnel³. Pour compenser, les membres employés au Collège universitaire Renison le 1^{er} mai 2021 recevront une augmentation de 2 % et un montant forfaitaire de 2 500 \$ rétroactif au 30 avril 2023. Les membres employés après le 1^{er} mai 2021 recevront une augmentation de 1 % et un montant forfaitaire de 1 500 \$.

1^{er} mai 2023 ➡ 3 %

1^{er} mai 2024 ➡ 3 %

1^{er} mai 2025 ➡ 2 %

1^{er} janvier 2026 ➡ 0,5 %

–

² Loi visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures, 2019 L.O. 2019, c 12.

³ Ontario English Catholic Teachers Assoc. v. His Majesty, 2022 ONSC 6658.

Autres avantages monétaires

- L'augmentation à titre de progression dans le rang reste liée au montant établi de l'Université de Waterloo avec un décalage d'un an. Pour 2023-2024, l'augmentation à titre de progression dans le rang s'élève à 4 172 \$ et augmente d'un échelon chaque année.
- L'allocation des chefs d'unités d'enseignement augmente de 5 % et passe à 8 400 \$.
- Les chefs d'unité d'enseignement non permanents recevront désormais une libération de cours au lieu d'un crédit sabbatique.
- Le remboursement des frais professionnels du personnel académique reste lié au montant établi de l'Université de Waterloo, avec un décalage d'un an. Le montant pour 2023-2024 est de 2 020 \$ et augmente d'un échelon chaque année.
- Les chargés de cours sous contrat à durée déterminée ont désormais droit au remboursement des frais professionnels de 1 010 \$ par an, auquel s'ajoutent des augmentations d'échelle.
- L'élaboration d'un nouveau cours asynchrone complet ou la révision majeure d'un cours existant est désormais rémunérée par une libération de cours complète. Un travail similaire pour un demi-cours est rémunéré à hauteur de 50 % d'une allocation de session, bien qu'une allocation complète puisse être demandée lorsque le travail requis le justifie.

Charge de travail

- Le budget de soutien aux assistants à l'enseignement passe de 70 000 à 78 000 \$. Les chefs d'unités d'enseignement présenteront et gèreront un plan de distribution du soutien à l'enseignement.

Sécurité d'emploi

- La limite de six ans pour les nominations des chargés de cours sous contrat à durée déterminée est supprimée. Lorsque le besoin d'un programme pour un poste de chargé de cours sous contrat à durée déterminée dépasse cinq ans, la création d'un poste permanent doit être envisagée.
- Les chargés de cours sous contrat à durée déterminée bénéficient désormais d'un droit de premier refus lorsque leur contrat vient à échéance et que des postes de chargés de cours sous contrat à durée déterminée ultérieurs sont créés pour répondre à des besoins d'enseignement similaires. Auparavant, les membres occupant des postes de chargés de cours sous contrat à durée déterminée étaient tenus de présenter une nouvelle demande et de participer à un concours lorsque des contrats ultérieurs pour les mêmes besoins d'enseignement devenaient disponibles.
- Une disposition de conversion de poste pour les chargés de cours a été ajoutée, qui crée une voie pour la « conversion » des membres occupant des postes de chargés de cours sous contrat à durée déterminée en postes (permanents) de chargé de cours permanent lorsqu'un poste approprié de chargé de cours permanent est créé.

St. Francis Xavier Association of University Teachers (StFXAUT)

1er juillet 2022 – 30 juin 2026

Le 19 décembre 2023, après plus de cinq mois de négociations, l'équipe de négociation de la St. Francis Xavier Association of University Teachers est parvenue à une entente de principe avec l'administration, qui a ensuite été ratifiée par une majorité de ses membres le 19 janvier 2024 et par le Conseil des gouverneurs le 22 janvier 2024.

Hausses salariales

Personnel académique à temps plein

- 1^{er} juillet 2022 ➡ 2 500 \$ pour tous les échelons 2021/2022 (rétroactif)
- 1^{er} juillet 2023 ➡ Augmentation de 3 % à tous les échelons
- 1^{er} juillet 2024 ➡ Augmentation de 3 % à tous les échelons
- 1^{er} juillet 2025 ➡ Augmentation de 3 % à tous les échelons

Personnel enseignant à temps partiel, augmentation de l'allocation pour un cours de trois crédits

- 1^{er} juillet 2022 ➡ 7 140 \$
- 1^{er} juillet 2023 ➡ 7 350 \$
- 1^{er} juillet 2024 ➡ 7 575 \$
- 1^{er} juillet 2025 ➡ 7 750 \$

Moniteurs de laboratoire à temps partiel

- Ces membres reçoivent désormais la moitié d'une allocation pour un cours de trois crédits, ce qui équivaut à la manière dont l'enseignement en laboratoire est calculé pour les membres réguliers du personnel académique.

- 1^{er} juillet 2022 ➡ 3 570 \$
- 1^{er} juillet 2023 ➡ 3 675 \$
- 1^{er} juillet 2024 ➡ 3 788 \$
- 1^{er} juillet 2025 ➡ 3 875 \$

Autres avantages monétaires

- Trois échelons supplémentaires ont été ajoutés au barème des salaires des chargés de cours.
- Le président, le coordonnateur et la directrice ou le directeur de l'École des sciences infirmières bénéficient des augmentations suivantes de leurs indemnités annuelles :
 - 1^{er} juillet 2022 ➡ de 1 500 \$ + 225 \$ par équivalent temps plein (ETP) de membre du personnel enseignant de l'École ou du département + 115 \$ par ETP de membre du personnel à 1 600 \$ + 240 \$ par ETP de membre du personnel académique + 120 \$ par ETP de membre du personnel.
 - 1^{er} juillet 2023 ➡ 1 600 \$ + 260 \$ par ETP de membre du personnel académique + 130 \$ par ETP de membre du personnel
 - 1^{er} juillet 2024 ➡ 1 850 \$ + 275 \$ par ETP de membre du personnel académique + 140 \$ par ETP de membre du personnel

- 1^{er} juillet 2025 ➡ 1 950 \$ + 295 \$ par ETP de membre du personnel académique + 150 \$ par ETP de membre du personnel
- Dans un département ou un programme interdisciplinaire comptant 13 enseignants ETP ou plus, l'allègement des crédits de cours passe de six à neuf.

Avantages

- Le compte de dépenses de soins de santé pour tous les membres à temps partiel passe d'un maximum de 1 200 \$ à 1 300 \$ le 1^{er} juillet 2024, et à 1 400 \$ le 1^{er} juillet 2025. Les membres pourront également reporter les montants non utilisés pendant un an.
- Le montant maximum de l'allocation au titre du Fonds de dépenses professionnelles (FDP) pour les membres à temps plein passe de 750 \$ à 800 \$ le 1^{er} juillet 2023, à 850 \$ le 1^{er} juillet 2024 et à 900 \$ le 1^{er} juillet 2025.
- Les frais pour l'agrément professionnel, lorsqu'ils sont nécessaires, sont désormais couverts en dehors de la dotation du FDP.
- Augmentation de 200 000 à 220 000 \$ au Fonds de voyage annuel destiné à aider les membres permanents du personnel académique et les membres occupant un poste menant à la permanence, ainsi que les membres ayant une nomination à long terme dont le contrat est plus de neuf mois, à participer à des conférences universitaires. Augmentation des montants maximaux alloués pour les voyages au pays de 1 800 à 3 000 \$ et pour les voyages internationaux de 2 400 à 5 000 \$.
- Augmentation du budget annuel pour les bourses de recherche, de publication et d'enseignement universitaires (URPTA), qui passe de 238 500 à 250 000 \$, et désormais les membres ayant une nomination à long terme qui reviendront l'année suivante sont éligibles à ces bourses.
- Tous les membres bénéficient d'une réduction de 50 % sur l'abonnement au centre de loisirs et de conditionnement physique de l'Université Saint-Francis-Xavier.
- L'allocation pour frais de scolarité pour les conjoints et les enfants à charge est maintenant disponible pour tous ceux qui occupent un poste menant à la permanence et la réduction de 50 % des frais de scolarité est maintenant calculée avant d'appliquer le calcul des bourses de la Nouvelle-Écosse. Cet avantage est également disponible pour les membres à temps partiel sur une base proportionnelle.
- Les prestations d'assurance collective complémentaire s'appliquent désormais à tous les membres occupant un poste menant à la permanence et à ceux ayant une nomination à long terme, y compris entre deux nominations.
- Un protocole d'entente a été conclu pour organiser des discussions conjointes sur la disponibilité de places aux services de garde d'enfants pour les membres.

Embauche et effectif

Nominations à durée déterminée pour le personnel enseignant et les bibliothécaires

- La durée du congé est fixée à 36 mois pour les remplacements, à l'exception des congés sabbatiques et des nominations administratives.
- Les membres ont un « droit de rappel » après deux années universitaires, avec des nominations de 12 mois au cours des troisième et quatrième années.
- La durée maximale est de quatre ans pour une personne et pour un poste spécifique. Dans ce dernier cas, si le poste est nécessaire pendant plus de quatre ans, il sera transformé en poste permanent.

Personnel enseignant à temps partiel

- Les avis d'ouverture de cours seront envoyés deux mois plus tôt.
- Un contrat de cours de trois ans renouvelable leur sera proposé après trois ans d'enseignement du même cours.

- Les annulations de cours sont désormais indemnisées à hauteur de 500 \$ lorsqu'elles interviennent dans les cinq jours précédant le début du cours et à hauteur de 1 000 \$ s'il s'agit d'un cours attribué sur la base du droit de rappel.
- Les lettres de nomination sont émises plus tôt pour les membres qui disposent du « droit de rappel ». Dans les autres cas, elles sont délivrées 90 jours avant le début de la session.

Éducateurs en diététique

- La période menant à la permanence est désormais de trois ans au lieu de quatre.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

- Les groupes visés par l'équité sont définis comme les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes ayant une incapacité et les personnes 2ELGBTQIA+.
- L'accessibilité a également été ajoutée à l'EDI, qui s'appelle désormais EDIA.
- Le protocole d'entente stipule qu'un comité sera formé pour déterminer les soutiens appropriés aux membres des groupes visés par l'équité au cours des processus d'embauche et d'évaluation. Dans l'intervalle, les membres des groupes visés par l'équité peuvent choisir d'avoir un autre membre sans droit de vote dans leur comité d'évaluation pour fournir des conseils sur tout aspect qui peut refléter le patrimoine et/ou l'identité de la personne. Ce représentant aura la possibilité de préparer un rapport indépendant.

Évaluation

- Chaque département ou programme est chargé d'élaborer des lignes directrices pour le processus d'évaluation. Cela comprend la méthode d'évaluation, les délais et les attentes.
- Un nouveau protocole d'entente sur les évaluations des cours par les étudiants stipule que si le sénat conclut qu'elles ne sont pas valables pour évaluer l'efficacité de l'enseignement, elles ne seront plus utilisées à cette fin et le sénat devra prévoir un nouveau processus d'évaluation de l'efficacité de l'enseignement. Si ce n'est pas le cas, un comité mixte sera formé pour recommander un remplacement.

Liberté académique

- L'article sur la liberté académique a été élargi pour inclure la liberté d'expression afin de :
 - mener une activité scientifique et créative et en publier les résultats;
 - sélectionner, diffuser ou utiliser des documents dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles;
 - s'engager au service de l'Université et de la profession;
 - participer à la gouvernance académique de l'Université;
 - critiquer l'Université et l'Association;
 - garantir l'absence de censure de la part de l'établissement.
- L'article sur la liberté académique comprend également les paragraphes suivants :
 - La liberté académique ne confère pas d'immunité juridique, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université, et ne dispense pas non plus les membres de se conformer aux décisions départementales relatives aux questions académiques ou aux règlements de l'Université.
 - La liberté académique ne limite ni ne modifie en aucune manière les obligations des membres titulaires d'un titre professionnel de respecter les responsabilités professionnelles, les obligations éthiques et les normes de pratique imposées par leur organisme de réglementation respectif.

- La liberté de participer à la gouvernance académique de l'Université ne confère pas le droit de s'engager dans de telles activités lorsque la participation est limitée par les règlements, pratiques et procédures dûment établis par l'organe concerné.

Charge de travail du personnel académique

- Les membres dont le service n'est pas une responsabilité explicite peuvent demander un congé pour service rendu à l'Association.
- Les crédits alloués pour un tutorat programmé ou une séance de résolution de problèmes sont augmentés de moitié. Pour les études dirigées, le crédit est d'un neuvième.
- Les éducateurs en diététique disposent d'une nouvelle clause qui prévoit une réduction de la charge de cours avec l'approbation du doyen.

Retraite

- Le préavis de départ à la retraite est désormais uniformisé au 31 août de l'année précédente pour tous les membres.
- L'option de mise en œuvre progressive est limitée à trois ans.

Congés

Sabbatique

- Un nouveau congé sabbatique unique est accordé pour relancer un programme de recherche sans qu'il soit nécessaire de prouver que la recherche est en cours.

Vacances

- Les bibliothécaires disposent désormais de leur propre article pour les congés annuels afin de tenir compte de la réalité de leur emploi.
- Les infirmières enseignantes, les moniteurs de laboratoire, le personnel du programme de l'Institut Coady, les professeurs spécialisés en développement des habiletés d'apprentissage et les éducateurs en diététique ne sont plus tenus de comptabiliser les cinq jours des vacances de Noël comme faisant partie de leur temps de vacances.

Congé de maladie

- L'Université remboursera les frais liés à la documentation médicale si elle est requise pour les infirmières enseignantes, les moniteurs de laboratoire, le personnel du programme de l'Institut Coady, les professeurs spécialisés en développement des habiletés d'apprentissage et les éducateurs en diététique.

Protection de la vie privée

- Un nouvel article sur la protection de la vie privée stipule que les membres ont droit au respect de leur vie privée dans leurs communications et dossiers personnels et professionnels, y compris, mais sans s'y limiter, toute communication sur papier ou sous forme électronique.

University of Regina Faculty Association (URFA) – Personnel administratif, professionnel et technique, Université des Premières nations du Canada

1er avril 2021 – 31 mars 2026

L'entente a été ratifiée le 14 décembre 2023.

Hausses salariales

1^{er} avril 2021 ↗ 3 %

1^{er} avril 2022 ↗ 2 %

1^{er} avril 2023 ↗ 2 %

1^{er} avril 2024 ↗ 2 %

1^{er} avril 2025 ↗ 2 %

Autres avantages monétaires

Compte

- À compter du 1^{er} avril 2024, le compte de frais professionnels passe de 500 à 1 000 \$ par an. Ce montant sera calculé au prorata pour les membres employés à temps partiel ou pour une partie de l'année.

Régime de retraite

- L'Université verse un montant équivalent à la cotisation du membre au régime de retraite. À compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations au régime de retraite passeront de 7 % à 8 % pour les deux parties.

Compte de dépenses flexible

- À partir du 1^{er} janvier 2024, les membres du personnel administratif, professionnel et technique reçoivent un crédit de 900 \$. À partir du 1^{er} janvier 2025, les membres du personnel administratif, professionnel et technique recevront un crédit de 1 000 \$.

Sécurité d'emploi/nomination/permanence/promotion

- Les candidats internes en formation seront pris en considération s'il n'y a pas de candidat externe qualifié.
- Il existe une nouvelle clause de renouvellement/rappel si le poste d'un membre est interrompu : le membre sera automatiquement considéré comme un candidat interne pendant une période de douze mois à compter de la fin de la période de préavis pour les affectations. Si le membre est renommé à un poste permanent, les indemnités de départ cesseront immédiatement. S'il s'agit d'un poste à durée déterminée, les indemnités de départ seront suspendues et reprendront à la fin de la durée du poste à durée déterminée, à moins que le membre ne devienne permanent, ne démissionne ou ne soit licencié.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

- Le langage genré est remplacé dans l'ensemble de la convention collective.
- Une nouvelle disposition encourage l'embauche d'employés autochtones.

University of Toronto Faculty Association (UTFA) – Politiques pour les bibliothécaires

1^{er} janvier 2024 – 31 décembre 2028

Après six ans de négociations, l'employeur et l'UTFA sont parvenus à une entente de principe le 23 mai 2023 et l'ont signée le 23 octobre 2023 afin d'actualiser les conditions d'emploi des bibliothécaires membres de l'UTFA. L'entente a ensuite été ratifiée et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Elle comprend cinq ententes interdépendantes.

Politiques pour les bibliothécaires

- Le rôle intégral des bibliothécaires dans la promotion de la mission de l'Université et des processus collégiaux est reconnu.
- Les parties se sont engagées à assurer la cohérence des pratiques dans toutes les unités et tous les campus.
- L'équité, la diversité et l'inclusion sont protégées en tant que principes directeurs pour le recrutement, les embauches, les nominations et les promotions.
- Les trois domaines de responsabilité des bibliothécaires – pratique professionnelle, recherche, contributions scientifiques et activités professionnelles créatives, et services – sont clairement définis.

Révision du statut permanent

- Les critères et les procédures de révision du statut permanent sont clarifiés.
- La liste des activités des bibliothécaires et des éléments de preuve à prendre en considération a été élargie et mise à jour, y compris l'exigence de deux références externes (dont l'une figure sur la liste de la personne candidate).
- Les candidats ont le droit de :
 - demander un délai d'examen pour des raisons liées au Code des droits de la personne ou à des circonstances personnelles graves;
 - recevoir un résumé des preuves fournies par le comité, avec la possibilité de répondre à un refus avant qu'une recommandation finale de permanence ne soit faite;
 - recevoir les raisons écrites du refus de la demande de statut permanent.
- Les bibliothécaires ayant reçu une nomination avant le 1^{er} janvier 2024 seront évalués selon les procédures de 1978, à moins qu'ils ne choisissent de demander par écrit d'être évalués selon les politiques actualisées.

Examen de la promotion

- Les parties se sont engagées à faire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des principes directeurs pour le recrutement, les embauches, les nominations et les promotions.
- Lorsqu'un employé a plus d'un superviseur, tous les superviseurs doivent contribuer aux évaluations annuelles du rendement et aux recommandations de promotion.
- Les procédures de promotion comprennent désormais :

- des descriptions plus claires des qualifications requises et de la documentation – la documentation et les procédures du comité pour la promotion au poste de bibliothécaire IV ont été concrétisées par écrit;
- des procédures et des délais modifiés qui s'alignent sur les procédures d'évaluation existantes;
- l'exigence de deux références externes pour la promotion des bibliothécaires III et IV, dont l'une est choisie sur la liste de la personne candidate.
- De nouvelles procédures d'appel sont prévues en ce qui concerne la promotion :
 - les candidats qui se voient refuser une promotion au poste de bibliothécaire II doivent recevoir des explications écrites et ont le droit de faire appel;
 - les candidats qui se voient refuser une promotion au poste de bibliothécaire III ou IV ont le droit de déposer un grief.

Nominations

- Les procédures de nomination comprennent désormais :
 - des comités de recrutement composés d'une majorité de bibliothécaires permanents du campus d'embauche et, dans la mesure du possible, d'un bibliothécaire du département d'embauche;
 - une spécification claire des documents requis, des procédures de dépôt de candidature (y compris les procédures des comités de recrutement) et des procédures de confirmation des nominations et des procédures de dépôt de candidature;
 - des procédures de nomination conditionnelle dans des circonstances exceptionnelles, prévoyant jusqu'à trois ans pour permettre à un candidat d'achever les études supérieures requises;
 - l'obligation de publier les avis de recrutement pour les postes de bibliothécaires sur le site Internet des emplois de l'Université de Toronto.
- La disposition qui permettait à l'employeur de mettre fin à la nomination d'un bibliothécaire sous statut permanent en raison d'une « nécessité financière » ou d'une « contrainte financière » est supprimée.
- Les protections contre le licenciement pour motif grave sont renforcées.

Bibliothécaires contractuels

- Les bibliothécaires contractuels doivent normalement recevoir un préavis d'au moins trois mois, avant la fin du contrat existant, pour savoir si le contrat sera renouvelé.
- Les indemnités de licenciement et de départ pour les bibliothécaires contractuels dont le contrat n'est pas renouvelé (sauf en cas de licenciement motivé) augmentent comme suit :
 - six à douze mois d'emploi – au moins un mois de préavis/indemnité de licenciement plus deux semaines par année de service jusqu'à un maximum de 26 semaines ou conformément à la Loi sur les normes d'emploi de 2000, S. O. 2000, C. 41;
 - plus de 12 mois mais moins de trois ans d'emploi – au moins quatre mois de préavis/indemnité de licenciement plus deux semaines par année de service jusqu'à un maximum de 26 semaines ou conformément à la Loi sur les normes d'emploi de 2000, S. O. 2000, C. 41.
- La définition de « licenciement avec motif valable » est désormais conforme à la définition appliquée aux bibliothécaires de la filière permanente.
- L'éligibilité des bibliothécaires contractuels aux postes de la filière menant à la permanence est confirmée.

Protocole d'entente – Article 4 : Congés de recherche et d'études

- Les dispositions relatives aux congés de recherche et d'études des bibliothécaires sous statut permanent figurent désormais dans le protocole d'entente principal de l'Université de Toronto et l'UTFA avec les dispositions relatives aux congés du personnel académique.
- Le droit des bibliothécaires à un congé de recherche ou d'études est protégé. Cela s'applique également aux bibliothécaires à temps partiel dont la charge est de 50 % ou plus, dans le cadre de la troisième nomination d'une série de nominations à temps partiel d'une durée de trois ans.

Lettre d'entente pour les bibliothécaires de Scholars Portal

- De nouveaux postes de bibliothécaire à nomination récurrente de Scholars Portal⁴ sont créés pour les bibliothécaires contractuels de Scholars Portal (qui sont financés par le Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario (CBUO)) qui ont atteint le rang de bibliothécaire III ou IV et qui ont au moins trois ans de service continu.
- Les postes de bibliothécaire à nomination récurrente de Scholars Portal sont automatiquement renouvelés chaque année, à moins qu'ils ne soient résiliés par écrit.
- Les bibliothécaires à nomination récurrente de Scholars Portal ont droit à un préavis de six à douze mois et à une indemnité de départ en fonction de leurs années de service, ainsi qu'à une indemnité de cessation d'emploi conformément à la Loi sur les normes d'emploi de 2000, s'ils sont licenciés en raison d'une réduction ou d'une suppression du financement du CBUO.
- Les bibliothécaires à nomination récurrente de Scholars Portal ont droit à au moins six mois de préavis/indemnité de départ, et jusqu'à 18 mois d'indemnité de cessation d'emploi en fonction de leurs années de service, pour un maximum combiné de 24 mois de salaire, s'ils sont licenciés pour toute autre raison que le licenciement pour motif valable ou la réduction/suppression du financement du CBUO.
- Si la nomination n'est pas renouvelée, les membres peuvent maintenant :
 - déposer un grief au motif que le non-renouvellement n'était pas lié à la réduction ou à l'élimination du financement du CBUO;
 - faire appel du non-renouvellement pour cause de discrimination, de mauvaise foi ou de représailles pour l'exercice de la liberté académique.
- Les bibliothécaires contractuels de Scholars Portal qui ne sont pas éligibles aux postes de bibliothécaire à nomination récurrente de Scholars Portal doivent normalement être informés au moins trois mois avant l'expiration de leur contrat de la reconduction ou non de celui-ci.
- Le droit des bibliothécaires de Scholars Portal sous contrat de postuler à des postes de la filière du statut permanent est confirmé et le service des bibliothécaires contractuels sera pris en compte, y compris pour le calendrier de révision du statut permanent en cas de nomination.

Lettre d'entente sur le congé de recherche ou le congé d'études pour les bibliothécaires de Scholars Portal

- À titre de projet pilote, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028, les bibliothécaires à nomination récurrente de Scholars Portal ont le droit de demander un congé de recherche ou d'études dans les conditions suivantes :
 - le congé est conforme aux congés des bibliothécaires décrits à l'article 4 du protocole d'entente;

⁴ Les bibliothécaires de Scholars Portal sous contrat à durée déterminée font partie du département de Scholars Portal financé par le Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario (CBUO).

- pour des raisons opérationnelles, normalement, un seul congé sera approuvé à la fois pour les bibliothécaires à nomination récurrente de Scholars Portal.

Nouvelle lettre d'entente sur les détachements

- En tant que projet pilote, du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2028 :
 - Les bibliothécaires permanents peuvent, avec l'approbation des administrateurs compétents, demander à être nommés à un autre poste de bibliothécaire (y compris à des postes de bibliothécaires contractuels vacants) pour une durée limitée de 18 mois au maximum;
 - Deux bibliothécaires permanents peuvent demander un « échange de postes » sous réserve de l'approbation des bibliothécaires concernés, du bibliothécaire en chef de l'Université, de l'administrateur de l'unité d'enseignement approprié (le cas échéant) et des chefs d'unité concernés.

Autres

- Outre les améliorations récemment ratifiées, trois autres ententes ont été conclues comportant des gains importants pour les bibliothécaires :
 - [Principes de consultation – Rapport annuel d'activité et politiques/procédures d'évaluation du rendement \(en anglais seulement\)](#)
 - [Politique de vacances des bibliothécaires \(en anglais seulement\)](#)
 - [Journées de recherche et de développement professionnel des bibliothécaires \(en anglais seulement\)](#)