

Conventions collectives négociées récemment

Brandon

Après avoir négocié pendant un an, armée d'un solide mandat de grève et d'un délai fixé au 4 mars 2024, l'Association a conclu une entente sur d'importants enjeux. La grève a donc pu être annulée avant la conclusion de l'accord de principe. Les négociations se sont poursuivies et l'accord de principe a été ratifié le 28 mars 2024.

LUMUN

Le LUMUN a conclu une entente avec l'employeur le 10 mars 2024, peu avant le délai de grève.

Montréal

Les membres du SGPUM ont ratifié à 78,4 %, l'entente de principe conclue le 29 janvier 2024, lors d'une assemblée générale tenue le 7 février 2024 où plus de 500 d'entre eux/elles étaient présents.

Winnipeg

Après un retard important dans le début des négociations, un accord de principe d'une durée de sept ans a été ratifié le jeudi 7 mars 2024.

Brandon University Faculty Association (BUFA)

1^{er} avril 2023 – 31 mars 2027

Après avoir négocié pendant un an, armée d'un solide mandat de grève et d'un délai fixé au 4 mars 2024, l'Association a conclu une entente sur d'importants enjeux. La grève a donc pu être annulée avant la conclusion de l'accord de principe. Les négociations se sont poursuivies et l'accord de principe a été ratifié le 28 mars 2024.

Augmentations salariales

Personnel académique ordinaire

1^{er} avril 2023 ↗ 2,5 % plus un ajustement spécial de 0,5 %

1^{er} avril 2024 ↗ 2,75 % plus un ajustement spécial de 0,5 %, plus la valeur d'un échelon ajouté au salaire, aux planchers et aux plafonds

1^{er} avril 2025 ↗ 3,0 % plus un ajustement spécial de 0,5 %

1^{er} avril 2026 ↗ 3,0 % plus un ajustement spécial de 0,5 %

- En plus de ce qui précède, les membres reçoivent un montant forfaitaire de 1 800 \$ (plein temps) ou de 900 \$ (temps partiel). Les montants forfaitaires ne sont pas ajoutés au salaire de base.
- Un plein congé sabbatique est payé à 90 % pour le premier et à 85 % pour chaque congé sabbatique subséquent.

Personnel académique contractuel

- À compter de septembre 2025 : chaque cours de trois crédits est payé à 11 % du plancher salarial de la chargée ou du chargé de cours.

- Si les membres du personnel académique sont embauchés en urgence, leur salaire est suppléé comme suit :
 - 4 semaines après l'entrée en vigueur de la convention : 4 %
 - 3 semaines après l'entrée en vigueur de la convention : 6 %
 - 2 semaines après l'entrée en vigueur de la convention : 8 %
 - 1 semaine après l'entrée en vigueur de la convention : 10 %
- Autres contrats de services professionnels :
 - 2024 : 45 \$/h ou 55 \$/h, selon le type de contrat ; les augmentations s'appliquent pour les années subséquentes.

Avantages sociaux

- L'allocation pour les dépenses en santé passe de 350 \$ à 700 \$.
- Les congés parentaux payés passent de 10 à 16 semaines.
- L'allocation pour le perfectionnement professionnel passe de 2 000 \$ à 2 500 \$. Les membres peuvent aussi demander jusqu'à 2 500 \$ par année (par rapport à 1 000 \$ auparavant) de ce fonds—qui augmente lorsque les membres y laissent des sommes non dépensées pendant plus de trois ans.

Régime de retraite

- Les prestations sont les suivantes :
 - Années de service fois 2 % de la moyenne des cinq dernières années, moins 0,4 % (auparavant moins 0,6 %) pour la portion RPC, jusqu'à un maximum de 2 200 \$ par année pour toutes les années de service avant 2023; et
 - 63 % des prestations déterminées maximales par année définies par l'ARC pour les années de service à compter de 2023 (2 209 \$ pour 2023, 2 265 \$ pour 2024, etc.).
- Les cotisations augmenteront de 8 % pour tous les revenus (la baisse à 6,2 % pour tous les gains assujettis au RPC est éliminée) jusqu'au maximum des gains cotisables, un chiffre qui augmentera légèrement chaque année en proportion des nouvelles prestations déterminées maximales de chaque année.

Charge de travail

Corps professoral

- Il y a une transition à une tâche d'enseignement de 15 heures-crédit.
- Les membres peuvent s'objecter à leur tâche d'enseignement.
- Aucun poste ne peut être déclaré superflu pendant qu'il est vacant.

Professionnels non enseignants

- Un nouveau processus relatif à la charge de travail semblable à celui du corps professoral s'ajoute.
- Le processus a trait aux horaires et tient compte de tous les éléments de la description de poste.
- Les membres peuvent s'objecter à l'attribution des horaires.
- Les membres peuvent être libérés de leur charge de travail et bénéficier d'un repos compensateur.
- Deux nouveaux postes s'ajoutent, pour lesquels des critères de dotation en personnel seront élaborés.
- Les journées dédiées à la recherche pour les adjoints professionnels passent d'un minimum de 10 jours à un minimum de 20 jours et une nouvelle clause en facilite l'accès.

Équité, diversité et inclusion, et autochtonisation (EDIA)

- Un nouvel article sur l'EDIA introduit :
 - des définitions ;
 - le principe d'intersectionnalité ;
 - une formation en EDIA pour les processus de titularisation, de nomination continue et de promotion ;
 - une collecte et un rapport de données chaque année ;
 - un engagement envers une action positive et continue, notamment l'élimination de pratiques et de barrières discriminatoires et l'assurance d'une représentation diverse aux comités, sans surcharger les groupes désignés (par des ajustements de la charge de travail).
- Un nouvel article sur l'autochtonisation et la réconciliation :
 - présente un énoncé de principes ;
 - introduit l'utilisation inclusive de Premières Nations, Métis, Inuit et Autochtone non inscrit ;
 - insiste sur la centralité de la communauté ;
 - aborde la question de l'identité et de la vérification de l'identité ;
 - prévoit des postes et des affectations de travail centrés sur l'identité autochtone ;
 - prévoit du soutien et du mentorat.
- L'employeur doit élaborer une politique de vérification de l'identité autochtone, en collaboration avec le syndicat et les membres des communautés autochtones; des mesures intérimaires seront mises en place entre-temps.
- Pour les nominations, la « clause d'équivalences » existante qui renvoie aux « cheminements de carrière non traditionnels » inclut désormais le diplôme et l'accréditation ou l'expérience expérientielle traditionnelle. Un processus pour établir des équivalences professorales et professionnelles visant à accéder à un diplôme ou à une accréditation a été créé. Le comité de sélection et le doyen doivent suivre le processus d'équivalence pour les candidates et les candidats qui le demandent avant de poursuivre le processus de recrutement; de plus, non seulement les annonces et les affichages inviteront-ils les candidatures de membres de groupes désignés, mais ils incluront aussi la clause d'équivalences par défaut.
- Un nouveau processus est mis en place pour les recrutements axés sur l'identité autochtone et BUFA examinera les offres d'emploi avant leur publication (l'examen ne sera pas limité aux Autochtones; il s'appliquera à toutes les nouvelles recrues pour éviter les anomalies salariales à l'avenir).
- Pour la titularisation, les nominations continues et les promotions, les définitions d'enseignement, de recherche et de services sont élargies, tout comme l'application des « clauses d'équivalences » existantes aux « cheminements de carrière non traditionnels ».
 - Pour l'enseignement : enseignement axé sur les territoires, autochtonisation du matériel de cours existant, innovations en pédagogie en matière d'EDIA et d'autochtonisation.
 - Pour la recherche : voies établies pour la diffusion de connaissances dans une langue autochtone; recherche appliquée et ses effets sur les communautés des Premières Nations, métis et inuites; évaluation par la communauté autochtone des effets des contributions sur les connaissances et la compréhension autochtones.
 - Pour le service : projets EDIA; importantes activités pour la communauté autochtone, notamment la participation aux cérémonies; soutien et mentorat pour les étudiantes et étudiants, le corps professoral et la collectivité.
- La formation en EDIA est intégrée à toute la convention : pour le Comité de recherche de l'Université Brandon et le Comité mixte d'administration, tant pour la charge de travail que pour les évaluations. Chaque personne ayant un pouvoir de recommandation ou de décision doit suivre la formation en EDIA. La formation sera élaborée conjointement et sera offerte par l'employeur et par le syndicat. Elle doit être maintenue à jour.

- Des considérations relatives à l'EDIA et à l'autochtonisation sont intégrées dans le nouvel article sur les mesures disciplinaires. Une nouvelle clause sur la résolution de conflits a été ajoutée à l'article sur les griefs, basée sur une grille de justice réparatrice et comportant des mécanismes culturellement adaptés, comme les cercles de guérison. Un membre peut demander de l'aide en résolution de conflit et l'employeur doit l'offrir. Ces processus ne font pas partie du mode de règlement des griefs, mais ils offrent une façon différente de régler les conflits.
- L'équilibre travail-famille a été intégré à la section sur les droits et responsabilités : l'employeur doit reconnaître et respecter les limites qui lui sont communiquées par les membres.
- Un nouveau groupe de travail sur les anomalies salariales a été créé.

Liberté académique

- La clause sur la liberté académique est élargie et s'aligne sur la déclaration de l'UNESCO.

Gouvernance collégiale

- Un nouvel article sur la gouvernance collégiale inclut ce qui suit :
 - une définition ;
 - des protections ;
 - l'obligation de participer ;
 - la mise en relief des droits des membres et du syndicat ; et
 - des garanties d'ouverture et de transparence, avec divulgation d'information au syndicat et aux membres.

Mesures disciplinaires

- Un nouvel article sur les mesures disciplinaires inclut ce qui suit :
 - clarification des étapes des mesures disciplinaires progressives ;
 - création de délais pour chacune des étapes du processus ; et
 - description des exigences en matière de processus d'enquête, notamment le traitement adéquat des rapports d'enquête.

Lecturers' Union of Memorial University of Newfoundland (LUMUN) – Unité des chargées et chargés de cours

1^{er} septembre 2021 – 31 août 2026

Le LUMUN a conclu une entente avec l'employeur le 10 mars 2024, peu avant le délai de grève. Il s'agit de la première convention collective du LUMUN en tant que syndicat indépendant et association membre de l'ACPPU. Les négociations ont été longues et le LUMUN a dû recourir à un mandat de grève pour en arriver à un règlement.

Augmentations salariales

Le LUMUN a négocié un changement à la structure salariale basée sur le principe d'un salaire égal pour un travail égal. Les membres étaient auparavant payés entre 5 000 \$ et 5 875 \$ par cours, selon le nombre de cours qu'un membre avait précédemment donnés à l'Université Memorial. Ces salaires étaient parmi les plus faibles au pays et n'avaient pas augmenté depuis 2018. Les nouveaux taux s'appliquent à tous les membres, peu importe l'expérience.

1^{er} septembre 2022 - 7 200 \$

1^{er} septembre 2023 - 7 350 \$

1^{er} septembre 2024 - 7 500 \$

1^{er} septembre 2025 - 7 500 \$

- Tous les chargés et chargés de cours ayant une charge pour le semestre d'hiver 2024 recevront une prime à la signature de 500 \$.

Autres avantages financiers

- Les frais d'annulation de cours passent de 400 \$ à 450 \$ pour un membre qui a déjà donné le cours, et de 550 \$ à 550 \$ pour un membre qui n'a pas déjà donné le cours.

Fonds de perfectionnement professionnel

- Le Fonds de perfectionnement professionnel pour les membres affectés au campus de St. John's passe de 9 000 \$ à 10 000 \$ par année.
- Le Fonds de perfectionnement professionnel pour le campus de Grenfell passe de 1 000 \$ à 1 500 \$.
- Le nombre d'allocations de 500 \$ passe de sept à huit à St. John's et de deux à trois à Grenfell.

Avantages sociaux

- Le Fonds de bien-être pour les chargées et chargés de cours passe de 10 000 \$ à 12 000 \$. Ce Fonds est administré par le syndicat et peut servir aux frais de garde pour enfants, aux frais de soins familiaux et à certaines dépenses en santé.

Congés

- La Journée de vérité et de réconciliation est ajoutée comme congé férié.
- Les membres qui observent des fêtes religieuses autres que les congés payés énumérés dans la convention collective peuvent réaménager leur charge de travail pour prendre un congé.

Droits de la direction

- La convention collective précise maintenant que l'employeur doit exercer ses droits d'une manière juste, équitable et raisonnable.

Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal (SGPPUM)

1^{er} juin 2022 – 31 mai 2028

Les membres du SGPPUM ont ratifié à 78,4 %, l'entente de principe conclue le 29 janvier 2024, lors d'une assemblée générale tenue le 7 février 2024 où plus de 500 d'entre eux/elles étaient présents.

Hausses salariales

1^{er} juin 2022 ↗ 2 % (rétroactif)

1^{er} juin 2023 ↗ 6 % (rétroactif)

1^{er} juin 2024 ↗ 5,28 % (3 % + redressement des échelles de 2,28 % en moyenne incluant l'ajout d'un échelon pour les professeurs agrégés et titulaires)

1^{er} juin 2025 ↗ 3 % PGA¹ s'ils sont plus élevés.

1^{er} juin 2026 ↗ 3 % + PGA s'ils sont plus élevés.

1^{er} juin 2027 ↗ 3,5 % + PGA s'ils sont plus élevés.

1. Les paramètres généraux d'augmentation (PGA) salariale du gouvernement du Québec

Carrière professorale

- Les membres des comités de sélection doivent prendre connaissance des enjeux institutionnels relatifs aux relations avec les Premiers Peuples ainsi qu'aux objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il leur sera demandé de suivre les formations concernant ces enjeux.
- Dans le cadre de l'appréciation de l'enseignement par les étudiant·e·s, les commentaires discriminatoires, harcelants ou intimidants, faisant preuve de violence ou proférant des menaces à l'endroit des professeur·e·s sont éliminés ; un avis avertit que de tels commentaires sont passibles de poursuites.
- Le mandat du Comité de révision (recours en cas de refus de promotion) demeure celui d'étudier *de novo* l'ensemble du dossier et de réviser tous les aspects de la décision portée devant lui.
- Devant le Comité de révision, les professeur·e·s pourront mettre à jour leur dossier de promotion avec des réalisations qui étaient sous forme de projets annoncés au moment du dépôt initial.

Tâche professorale

Encadrement du travail étudiant

- La lettre d'entente concernant la reconnaissance, aux professeur·e·s, de crédits d'encadrement de travaux dirigés et de rapports de stages aux cycles supérieurs est maintenant intégrée à la convention collective.
- La reconnaissance aux professeur·e·s de crédits d'encadrement des mémoires et doctorats de recherche est améliorée : un crédit est accordé lorsque l'étudiant·e qui était encadré·e abandonne après l'examen de synthèse du doctorat.

Enseignement

- La période normale d'enseignement, généralement en présentiel, est établie entre 8 h 30 et 18 h 30 du lundi au vendredi. À l'extérieur de cette période, les professeur·e·s doivent donner leur consentement.
- Lorsqu'un groupe de cours est offert en mode comodal, une lettre d'entente devra être conclue pour prévoir le soutien technique et logistique.
- La direction de l'unité doit fournir des efforts raisonnables afin de tenir compte des indisponibilités exprimées par les professeur·e·s pour des motifs discrétionnaires ou en lien avec les fonctions professorales, le travail syndical, la condition médicale, les obligations parentales et familiales.

Soutien à la tâche professorale

- Le Comité paritaire de la charge de travail est rétabli. Les professeur·e·s insatisfait·e·s de leur charge ou horaire de cours peuvent présenter une plainte et une décision devra être rendue dans les 30 jours suivants.
- Le montant annuel alloué aux dépenses professionnelles est rehaussé de 2628 \$ à 3000 \$ et sera indexé. Le plafond cumulatif permis augmente de 6000 \$ à 9000 \$. La liste des dépenses admissibles est étendue.
- Il n'y a plus de délai pour utiliser les crédits reconnus au chapitre de l'encadrement de la recherche étudiante. Il y a une hausse de la valeur monétaire du crédit lorsqu'il est transformé en fonds de recherche et il est possible de cumuler jusqu'à 20 000 \$ de crédits d'encadrement en fonds de recherche.
- Un Comité paritaire sur le soutien administratif sera créé pour étudier l'impact des tâches à caractère administratif sur les fonctions professorales et l'Université s'engage à en suivre les recommandations.
- La direction s'engage à créer un minimum de trente 30 nouveaux postes pendant la durée de la convention collective excluant les remplacements de postes vacants (départ, retraite, etc.) et les nouveaux postes pour les professeur·e·s sous octroi.

Professeur·e·s sous octroi (PSO)

- Il y a une nouvelle lettre d'entente pour les PSO précisant, notamment, l'intégration au rang de professeur·e agrégé·e ou titulaire avec permanence d'au moins trois PSO par année pour la durée de la convention.
- Désormais, les fonds externes nécessaires pour financer la rémunération des PSO peuvent inclure des fonds philanthropiques.

Protection des professeur·e·s en situation de vulnérabilité

Régime conventionnel et discipline

- Les professeur·e·s ont le droit d'être accompagné·e·s en cas d'enquête du Bureau de la conduite responsable en recherche ou celui d'audit interne, d'être informé·e·s, par écrit et à l'avance des principaux faits qui leur sont reprochés, de faire des commentaires sur un rapport qui les concerne et que ceux-ci soient transmis intégralement à l'organisme subventionnaire.
- L'Université s'engage à prendre fait et cause pour un·e professeur·e appelé·e comme tiers ou témoin dans un litige en raison de ses fonctions professorales.

Avantages sociaux

- L'entente inclut les nouvelles dispositions du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sur les congés d'adoption.
- Les 12 premiers mois du congé de maladie sont considérés aux fins du calcul des années de service nécessaires pour avoir droit à une année d'étude et de recherche.
- Les membres en congé d'invalidité peuvent reprendre le travail de façon progressive avec l'accord de l'Université.

Équité, diversité, inclusion

- Le mandat du Comité paritaire sur l'accès à l'égalité en emploi est élargi aux nouveaux enjeux sur l'équité et l'inclusion, ainsi qu'à la promotion des relations avec les Premiers Peuples.
- Les membres des comités de sélection des professeur·e·s doivent suivre une formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui comprend une sensibilisation concernant les enjeux avec des relations avec les Premiers Peuples.

Santé et sécurité au travail

- Le mandat du Comité sur la santé et la sécurité au travail intègre explicitement la question de la santé psychique.
- Un·e professeur·e peut obtenir, sur demande, des informations sur la présence ou l'absence de matériaux contenant de l'amiante dans son lieu de travail.

Préambule

Un préambule est intégré à la convention collective pour résumer de grands principes auxquels les deux parties ont souscrit.

- Excellence de l'enseignement et de la recherche ;
- Collaboration, ouverture et respect mutuel ;
- Protection des libertés universitaires ;
- Promotion des relations avec les Premiers Peuples et des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) ;
- Reconnaissance de l'importance de la participation des professeur·e·s à l'administration de l'Université ;
- Protection et préservation de l'environnement.

University of Winnipeg Faculty Association (UWFA)

20 septembre 2020 – 31 mars 2027

Après un retard important dans le début des négociations, un accord de principe d'une durée de sept ans a été ratifié le jeudi 7 mars 2024.

Augmentations salariales

20 septembre 2020 ↗ 0 %

21 mars 2021 ↗ 2,0 %

20 mars 2022 ↗ 2,0 %

19 mars 2023 ↗ 2,0 %

31 mars 2024 ↗ 2,5 %

30 mars 2025 ↗ 2,5 %

29 mars 2026 ↗ 2,75 %

- Les taux d'augmentation des planchers, des seuils et des progressions professionnelles sont les mêmes que ceux des augmentations salariales de base pour chaque année (voir ci-dessus).
- Au cours de la cinquième année, à compter du 31 mars 2024, les planchers, les seuils et les progressions professionnelles augmentent de 2,5 %, et :
 - Les nouveaux planchers salariaux augmentent de 14 % à 24 %, en fonction de la position de chaque membre dans le barème salarial. Les membres dont le salaire au 1er avril d'une année donnée est inférieur au nouveau plancher après que les rajustements du salaire de base et les rajustements du plancher applicables sont apportés verront leur salaire porté au nouveau plancher applicable à leur rang.
 - À partir de 2024-2025, la date d'entrée en vigueur de la promotion sera le 1er avril, et les membres recevront une PPP supplémentaire lors de leur promotion à un nouveau rang.
- Les versements rétroactifs ne concernent que la période 2023-2024.
- La somme de 8 000 \$ par chargée ou chargé de cours est ajoutée au salaire de base la cinquième année.
- La rémunération au mérite est abandonnée.

Salaires de départ

- Le classement salarial lors de la nomination est basé sur les titres académiques, l'expérience académique correspondant au rang et l'expérience professionnelle. La candidate ou le candidat doit fournir des preuves crédibles de ces facteurs (titres académiques démontrés, travaux d'érudition selon les exigences du poste, expérience en enseignement, lettres de recommandation et toute autre information pertinente décrite dans l'affichage du poste de professeure ou professeur, de chargée ou chargé de cours ou de bibliothécaire).
- Si la candidate ou le candidat n'a pas d'expérience académique ou connexe, le salaire de départ sera, au minimum, le salaire plancher.
- Un salaire de départ supérieur au salaire plancher est basé sur des preuves crédibles fournies par la nouvelle ou le nouveau membre au moment de sa nomination. Les preuves crédibles comprennent.
- Les salaires de départ d'une superviseuse clinique ou d'un superviseur clinique ainsi que d'une conseillère ou d'un conseiller seront déterminés en fonction de l'expérience académique et de l'expérience connexe ou pertinente de chaque personne. La justification du salaire de départ sera donnée dans la lettre de nomination de la ou du membre.
- Les parties reconnaissent que des parcours professionnels différents peuvent être plus fréquents parmi les membres de groupes méritant l'équité et qu'il convient d'en tenir compte dans l'évaluation de leur expérience et de leurs qualifications aux fins du salaire à la nomination.

Allocation de déplacement et de perfectionnement professionnel

- Avril 2023 2 100 \$
- Avril 2025 2 150 \$
- Avril 2026 2 200 \$
- Avril 2027 2 250 \$

Congés

- Les membres ayant moins de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un congé partiel non rémunéré d'une durée maximale de 12 mois.
- Trois jours payés sont maintenant prévus pour le congé de personne soignante.
- Pour le congé de deuil, la liste est désormais élargie, et deux jours supplémentaires sont prévus si un déplacement est nécessaire.
- Les jours fériés comprennent désormais la Journée Terry Fox et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- Trois jours payés sont maintenant prévus pour les pratiques culturelles et les jours de cérémonie. Quatre jours supplémentaires non payés peuvent être accordés.

Procédure de titularisation, de promotion, de nomination continue et de nomination

- Chaque année, les doyennes et doyens, les directrices et directeurs ainsi que les membres des comités recevront une formation sur les procédures de la convention collective et les principes de droit administratif pertinents.
- L'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins six semaines (contre quatre auparavant) en cas de refus de titularisation. Lorsque la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires académiques recommande de refuser une nomination continue, elle ou il doit motiver son refus par écrit.
- Le comité de recherche académique comptera désormais quatre membres votants élus par le corps enseignant du département.
 - Dans le cas d'une nomination de chargée ou chargé de cours, il doit y avoir au moins deux chargées ou chargés de cours au sein du comité de recherche académique. Le comité comprendra également deux membres extérieurs au département, choisis par le comité départemental du personnel à partir d'une liste de membres fournie par la doyenne ou le doyen, dans des domaines d'expertise connexes.

Titularisation, promotion et EDI/autochtonisation (EDIA)

- L'employeur reconnaît que les parcours de carrière alternatifs peuvent être une composante essentielle de l'EDIA, et la présidente ou le président peut désormais accorder une prolongation de la période de prétitularisation de deux ans maximum si une ou un membre en fait la demande et que la doyenne ou le doyen y est favorable. Une prolongation de la période de prétitularisation est accordée lorsqu'une ou un membre prend un congé autorisé ou un congé médical.
- Pour la durée de la convention, les membres des groupes EDI, la présidente ou le président du comité de titularisation, de promotion et de nomination continue, la doyenne/administratrice ou le doyen/administrateur ainsi que la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires académiques considéreront que des performances et des services exceptionnels liés à l'EDI peuvent compenser des résultats moindres en matière d'enseignement ou de recherche.
- Pour les membres du corps enseignant :
 - l'appréciation et l'évaluation respecteront les connaissances, l'apprentissage et les pratiques autochtones. L'évaluation de l'enseignement inclut les efforts déployés pour adopter des approches pédagogiques inclusives, accessibles et diversifiées.

- les services comprennent désormais la participation aux fonctions cérémonielles de la communauté culturelle; la participation auprès d'organisations communautaires ou professionnelles propres à la culture; le travail avec les communautés autochtones; le travail en faveur de l'EDIA à l'université et au sein de la communauté; le mentorat, les services communautaires et le travail en comité qui découle de l'appartenance à un groupe méritant l'équité; les contributions aux communautés de recherche et plus larges nécessitant une expertise telle que la participation à des cérémonies traditionnelles, l'appartenance à un comité scientifique ou consultatif; l'appartenance à un comité de sélection de subventions ou à d'autres comités nationaux; la responsabilité éditoriale pour une revue ainsi que l'activité culturelle basée sur l'expertise et l'examen par les pairs.
- Pour la promotion des bibliothécaires :
 - l'appréciation et l'évaluation de la recherche, les travaux d'érudition et le travail créatif respecteront à la fois l'existence de différentes traditions de connaissances associées à la recherche savante conventionnelle ainsi que les connaissances traditionnelles ou autochtones et les différences dans la manière dont les connaissances sont acquises, générées et transmises.
 - Les services peuvent également inclure la participation à des fonctions officielles et cérémonielles au sein d'organisations culturelles ou professionnelles; le travail avec les communautés autochtones; le travail en faveur de l'EDIA ou sur un comité EDIA à l'université et au sein de la communauté; le mentorat, le service communautaire et le travail de comité qui découlent de l'appartenance à un groupe méritant l'équité.
- Pour la promotion d'une chargée ou d'un chargé de cours :
 - l'évaluation inclut désormais les efforts déployés pour adopter des approches pédagogiques inclusives, accessibles et diversifiées;
 - les services peuvent également inclure la même liste élargie d'activités que pour les bibliothécaires.
- Les critères généraux pour les nominations continues, tant pour les bibliothécaires que pour les chargées et chargés de cours, reconnaissent désormais la diversité, de même que l'érudition, l'enseignement et les services émergents et non traditionnels.

Équité, diversité, inclusion et autochtonisation (autres que titularisation et promotion)

- L'employeur doit développer et fournir une formation obligatoire à l'ensemble des membres qui participent aux nominations, à la titularisation ou à la promotion, ainsi qu'aux nominations continues.
- L'employeur doit élaborer et mettre en œuvre des processus et des procédures permettant de suivre les progrès et les résultats obtenus dans la réalisation des objectifs de l'EDIA et de la réconciliation.
- Le sous-comité patronal-syndical sur l'équité en matière d'emploi doit soutenir les initiatives d'EDI et d'autochtonisation et avoir accès aux données anonymes sur l'EDIA propres à l'unité de négociation.

Évaluations de l'enseignement par les étudiants (es)

- Les ÉEE ne sont plus obligatoires à des fins d'évaluation et ne peuvent être utilisés à aucune fin liée à l'emploi.
- Une disposition excluant les ÉEE de l'interdiction d'inclure des documents anonymes dans les dossiers personnels des membres est supprimée.

Liberté académique

- L'incivilité se définit comme tout comportement vexatoire, y compris, mais sans s'y limiter, une conduite, des commentaires verbaux, des actions ou des gestes hostiles, inappropriés et non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une travailleuse ou d'un travailleur et qui se traduisent par un lieu de travail préjudiciable pour une ou un membre.
- L'interdiction d'incivilité ne porte pas atteinte au droit d'une ou d'un membre de participer à un débat académique, conformément à l'article relatif à la liberté académique.

Charge de travail et effectif

- Aucun membre du personnel enseignant n'est tenu d'enseigner pendant plus de deux trimestres universitaires consécutifs.
- Les chargées et chargés de cours bénéficient d'une réduction de six crédits d'enseignement au cours de chacune des deux premières années de leur nomination probatoire.
- Il y a de nouvelles réductions dans l'enseignement en ce qui a trait à la recherche financée par des fonds externes :
 - une réduction de 1,0 équivalent cours complet (ECC) pour chaque année de subvention externe;
 - les cochercheuses et cochercheurs peuvent bénéficier d'une réduction de 0,5 ECC de leur charge d'enseignement.
 - Les chercheuses et chercheurs principaux bénéficiant d'une subvention de recherche financée par des fonds externes peuvent bénéficier d'une réduction de 0,5 ECC à 1,0 ECC.
- Les membres peuvent accéder à des nominations réduites sur une base volontaire (avec un salaire au prorata) à condition qu'elles ou ils aient plus de trois ans d'ancienneté.
- Le plafond actuel de 29 % pour les membres du PAC ne s'appliquera plus aux membres du PAC qui sont embauchés pour enseigner en remplacement d'une administratrice ou d'un administrateur académique ou pour compenser la libération de cours de membres.
- Les directrices et directeurs ne « supervisent » plus, mais assurent la direction académique et administrative.
- Une nouvelle limite de 2,5 ECC a été fixée pour le nombre de cours que les directrices et directeurs peuvent mettre en réserve en vue d'un futur mandat avec enseignement réduit ou sans enseignement : les cours dépassant ce maximum seront payés conformément à l'allocation de surcharge en vigueur.
- Le nouveau libellé sur le congé administratif pour les directrices et directeurs prévoit que les directrices et directeurs qui ont effectué deux mandats consécutifs de cinq ans peuvent accepter soit un congé administratif à plein salaire de base pour les six premiers mois immédiatement après leur deuxième mandat de cinq ans, soit un congé administratif de douze mois à 80 % de leur salaire immédiatement après leur deuxième mandat de cinq ans.
- Bien que la recherche ne soit pas une fonction attendue d'une chargée ou d'un chargé de cours, dans des circonstances exceptionnelles, une chargée ou un chargé de cours peut demander du soutien pour une recherche en dehors de sa charge de travail normale.
- La pratique professionnelle des bibliothécaires comprend désormais « la gestion d'une bibliothèque universitaire contemporaine, des archives et des ressources d'information » et « la supervision d'autres membres du personnel de la bibliothèque, la gestion des actifs de la bibliothèque et la supervision stratégique d'un département ou d'un domaine stratégique »;
- Il est désormais reconnu que les bibliothécaires exercent une série de fonctions, y compris l'orientation fonctionnelle, la liaison avec la communauté universitaire, la gestion des collections et des services d'enseignement et de référence.
- Les membres nommés pour 10 ou 12 mois ne sont pas soumis à une obligation de service.
- Les professeures et professeurs nommés pour une durée déterminée enseignent trois heures-crédits de plus que la charge de travail des membres bénéficiant d'un poste permanent ou d'une nomination continue; tandis que les chargées et chargés de cours nommés pour une durée déterminée enseignent six heures-crédits de plus.
- La charge intensive d'enseignement pour les professeures et professeurs est désormais de 18 heures-crédits.
- La charge normale d'enseignement pour l'ensemble des chargées et chargés de cours passe de 3,0 ETP, soit 18 heures-crédits, à 4,0 ETP, soit 24 heures-crédits.

Activités professionnelles extérieures (APE)

- La définition ne s'applique désormais qu'aux activités qui découlent des compétences particulières d'une ou d'un membre (par exemple, une ou un comptable qui a une entreprise personnelle).
- Si une ou un membre souhaite enseigner dans un autre établissement, l'autorisation écrite de la doyenne ou du doyen est requise, mais ne peut être refusée sans raison valable.
- Le montant des revenus nécessitant la déclaration d'une APE est désormais porté à 7 000 \$ (auparavant, il s'agissait de tout montant supérieur à l'allocation annuelle de déplacement et de perfectionnement professionnel).

Mesures disciplinaires et griefs

- La possibilité pour l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires sans donner au préalable à la membre ou au membre le droit d'être entendu est supprimée.
- L'étape des griefs au niveau de la doyenne ou du doyen est supprimée, ce qui permet aux griefs d'être transmis directement à la vice-rectrice ou au vice-recteur aux affaires académiques.

Statut des conseillères et conseillers et des chargées et chargés de cours

- Un nouvel article traite des conditions d'emploi particulières des conseillères et conseillers.
- La lettre d'entente qui prévoit que les membres titulaires d'une nomination continue à titre de chargée ou chargé de cours de rang III ont le droit de voir leur nomination convertie au rang de professeure agrégée ou professeur agrégé a été supprimée pour les futurs membres, mais les membres existants jouissent de droits acquis.

Performance

- Les membres seront désormais évalués comme « ayant répondu aux attentes » ou « n'ayant pas répondu aux attentes ».