

Conventions collectives négociées récemment

Brock University

Le 17 juillet 2023, les membres de la BUFA se sont prononcés en faveur d'une convention collective de trois ans.

University of Ontario Institute of Technology

Le 13 juillet 2023, les membres de l'UOITFA se sont prononcés en faveur d'un protocole d'entente visant la réouverture du projet de loi 124, qui comprenait une entente visant à reconduire d'un an leur convention collective.

University of Northern British Columbia

Le 30 juin 2023, les membres de l'UNBCFA se sont prononcés à 97,2 % en faveur d'une convention collective provisoire assortie de dispositions spécifiques.

Université Laval

Le 29 mars 2023, les membres du SPUL ont ratifié une entente proposée par le conciliateur pour une nouvelle convention collective de quatre ans et demi ainsi qu'un Protocole de retour au travail.

Brock University Faculty Association

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2026

Le 17 juillet 2023, les membres de la BUFA se sont prononcés en faveur d'une convention collective.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 3,5 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 3,5 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 3 %

- Un montant forfaitaire non renouvelable de 2 000 \$ a été ajouté au salaire de base de tous les membres en 2023.

Augmentation d'échelon

↗ 2,2 % du salaire nominal moyen pour le progrès dans le rang (PDR) à chaque année de la convention collective (3 457 \$ au 1^{er} juillet 2023)

Augmentations des allocations

Allocations aux doyennes/doyens/directrices/directeurs

1^{er} juillet 2023 ↗ 8,1 % (à 6 682 \$)

1^{er} juillet 2024 ↗ 3 % (à 6 883 \$)

1^{er} juillet 2025 ↗ 3 % (à 7 090 \$)

Allocations aux directrices et directeurs de programmes

1^{er} juillet 2023 ↗ 12,1 % (à 1 848 \$)

1^{er} juillet 2024 ↗ 3 % (à 1 903 \$)

1^{er} juillet 2025 ↗ 3 % (à 1 960 \$)

- Les allocations de surcharge de cours donnant droit à un demi-crédit augmentent de 3 % (à 7 428 \$ au 1^{er} juillet 2023, à 7 651 \$ au 1^{er} juillet 2024 et à 7 881 \$ au 1^{er} juillet 2025).
- Les allocations de surcharge pour les cours de cycle supérieur du programme de maîtrise internationale en administration des affaires et du programme de maîtrise internationale en comptabilité sont discontinuées.

Autres avantages économiques

Soins de santé

- Un compte de frais médicaux des membres retraités et des membres anciennement nommés pour une durée limitée ou nommés à un poste de chargée ou de chargé de cours de durée limitée ayant au moins huit ans d'expérience augmentera de 3,5 % le 1^{er} janvier 2024 (2 773 \$), de 3,5 % le 1^{er} janvier 2025 (2 870 \$) et de 3 % le 1^{er} janvier 2026 (2 956 \$).
- À compter du 1^{er} juillet 2023, les services fournis par un membre de l'Ordre des psychothérapeutes autorisés de l'Ontario, une ou un psychologue ou une personne détenant une maîtrise en travail social seront remboursés à concurrence de 3 000 \$ par personne, par année civile, après application d'une franchise de 10 \$ par visite.
- À compter du 1^{er} juillet 2023, la prestation de soins de la vue passe à 700 \$ aux deux ans.

Installations et subventions

- Le système informatique standard comprend dorénavant une caméra Web, des haut-parleurs et (ou) un casque d'écoute, en plus d'un écran, d'un clavier, d'une souris et des câbles nécessaires. Les ordinateurs réaffectés à un membre dont l'ordinateur a cessé de fonctionner doivent être de qualité équivalente ou supérieure à l'ordinateur ayant cessé de fonctionner. Les membres dont l'ordinateur a cessé de fonctionner peuvent demander à l'université de contribuer plutôt à l'achat d'un système informatique de leur choix. Le montant de la contribution de l'université s'élève maintenant à 1 400 \$ (anciennement 700 \$).
- Subventions de recherche interne : L'université octroiera un minimum de 160 000 \$ annuellement durant les années budgétaires 2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026 pour le financement d'un ou de plusieurs concours internes de bourses de recherche générales ouverts à tous les membres. Aucune restriction ne peut être imposée au sujet de recherche.
- L'allocation pour les frais de déménagement des personnes nommées à des postes permanents ou à des postes menant à la permanence s'élève maintenant à 5 000 \$ pour les déménagements sur une distance de 1 000 km ou moins et à 10 000 \$ au maximum pour les déménagements sur une distance de plus de 1 000 km. Dans le cas des nominations à durée limitée, l'allocation pour les frais de déménagement s'élève maintenant à 2 000 \$ pour les déménagements sur une distance de 1 000 km ou moins et à 4 000 \$ au maximum pour les déménagements sur une distance de plus de 1 000 km.

Congés

- L'entente clarifie le fait que les congés de compassion et de deuil sont maintenant payés.
- L'entente prévoit dorénavant des congés légaux payés relatifs à la violence familiale/sexuelle d'une durée deux fois supérieure à ce que garantit la *Loi sur les normes d'emploi*. Les membres ont droit à 10 jours de congé, pris sous forme de journées complètes, de demi-journées ou même de fractions de journée. Des congés payés additionnels peuvent être consentis à la discrétion de la doyenne, du doyen, ou de la ou du bibliothécaire de l'université.
- L'admissibilité à la retraite progressive s'applique maintenant aux membres de 55 ans et plus, et non plus seulement aux membres de 60 ans et plus.

Gouvernance collégiale

- L'université reconnaît l'importance de consulter le syndicat relativement aux processus à suivre pour pourvoir des postes d'administratrice ou d'administrateur académique principal : « L'université et le syndicat reconnaissent l'importance d'obtenir la perspective et la participation des membres relativement au processus de sélection des administratrices et administrateurs académiques principaux ».
- Une lettre d'entente stipule que, lorsqu'elle cherche à pourvoir des postes d'administratrice ou d'administrateur académique principal, l'université s'engage à obtenir la perspective et la participation de l'association de personnel académique pour apporter quelque changement que ce soit à la politique relative à la nomination ou à la reconduction de la présidente ou du président, ou des vice-présidentes et vice-présidentes, durant toute la durée de la convention collective.
- L'administration doit maintenant fournir à l'association de personnel académique des états financiers vérifiés, un rapport comparatif des résultats financiers prévus et réels, ainsi que les rapports financiers trimestriels présentés au conseil d'administration.

Charge de travail

- Dans le cas des membres permanents, les rapports annuels sont remplacés par des rapports biennaux. Les membres nommés à des postes probatoires ou pour une durée limitée continuent de soumettre des rapports annuels.
- Un nouvel article prévoit des déagements d'enseignement d'au minimum 35 demi-cours, ou l'équivalent, par année scolaire, répartis par la vice-rectrice ou le vice-recteur entre les membres menant un volume plus élevé que prévu de recherche, d'enseignement non planifié, de service, ou d'une combinaison de ces activités. Les membres doivent en faire la demande et ne peuvent obtenir de déagement pour un cours qui comporte déjà un déagement d'enseignement. Les déagements d'enseignement dont il est question dans ce nouvel article s'ajoutent aux déagements existants ou anciennement offerts aux membres, et n'ont pas pour objectif de les remplacer.
- L'entente affirme que les bibliothécaires professionnels peuvent travailler hors campus tout en assurant le respect des tâches et engagements prévus sur le campus.
- Une nouvelle disposition stipule que « l'université fera tout son possible pour tenir compte des préférences des départements » relativement à la sélection et à l'horaire des cours.
- Une lettre d'entente oblige l'employeur à mener un examen complet des pratiques actuelles de sélection des cours et d'établissement de leur horaire qui débutera au plus tard trois mois après la ratification et se terminera par le dépôt d'un rapport final, y compris un plan de mise en œuvre, au plus tard six mois après le début de l'examen.

Volet d'enseignement (nominations continues ou à durée limitée)

- Une disposition touche la création de postes à charge d'enseignement intensive. À compter du 1^{er} juillet 2023, ces postes ne constitueront pas plus de 7 % de l'ensemble des postes d'enseignante ou d'enseignant à temps plein. Ces postes ne pourront pas excéder 8 % des postes à temps plein à compter du 1^{er} juillet 2024 et 9 % de ces postes à compter du 1^{er} juillet 2025.
- À compter du 1^{er} juillet 2023, les nominations à durée limitée ne pourront pas représenter plus du 10 % de l'ensemble des postes, comparativement 14 % par le passé. Leur part de l'ensemble des postes passera à 9 % le 1^{er} juillet 2024 et à 8 % le 1^{er} juillet 2025. À compter du 1^{er} juillet 2024, la part des postes de chargée ou de chargé de cours à durée limitée passera de 7 % à 6 %. Elle passera ensuite à 5 % le 1^{er} juillet 2025.
- Pendant toute la durée de la convention collective, un minimum de 18 postes à durée limitée ou postes de chargée ou de chargé de cours à durée limitée (occupés au 30 juin 2023) seront convertis à des postes à charge d'enseignement intensive. Au moins la moitié de ces conversions entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2024.
- La durée maximale des nominations à des postes de chargée ou de chargé de cours à durée limitée passera de trois (3) à cinq (5) ans. Le temps consacré aux différentes composantes de la charge de travail totale des postes de chargée ou de chargé de cours à durée limitée sera réparti comme suit : 80 % à l'enseignement et 20 % à la recherche et (ou) au service.
- Le temps consacré aux différentes composantes de la charge de travail des postes à charge d'enseignement intensive sera généralement réparti comme suit : 60 % à l'enseignement, 20 % au service et 20 % à la recherche et aux activités savantes et créatives. La charge d'enseignement habituelle est de six cours d'un demi-crédit par année scolaire.
- Des critères ont été établis pour l'obtention de la permanence et de promotions à des postes de professeure ou de professeur agrégé chez les membres nommés à des postes à charge d'enseignement intensive. Ces critères incluent « des preuves évidentes d'un enseignement continu de haute qualité durant la période probatoire et (ou) une expérience d'enseignement passée pertinente; un dossier satisfaisant et soutenu d'activités savantes, créatives ou professionnelles ». Toute évaluation de l'activité savante d'une personne occupant un poste à charge d'enseignement intensive tiendra compte de la composition de sa charge de travail.
- L'évaluation peut tenir compte de lettres d'évaluateurs externes sur l'enseignement et le service, en plus des activités savantes et de recherche. Les évaluateurs externes doivent être informés de la composition relative de la charge de travail de la candidate ou du candidat et des critères appropriés d'obtention de la permanence et de promotions, et ils doivent en tenir compte.

Équité

- Un cadre a été établi pour la mise en œuvre de programmes de recrutement ciblés, conçus dans le but de remédier à la sous-représentation d'un ou de plusieurs groupes désignés. Au minimum, toute entente en ce sens doit tenir compte de ce qui suit : le nombre et la nature des postes désignés; l'échéancier du ou des programmes, les preuves à l'appui de la sous-représentation, le plan d'affectation du ou des postes désignés, ainsi que les ressources désignées à cette fin par l'université.
- « Personnes noires » est ajouté comme groupe désigné distinct aux fins de l'équité en matière d'emploi. Les groupes désignés pour l'équité d'emploi sont maintenant : les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, personnes métisses et inuites), les personnes noires, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles/groupe racisés, les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et intersexuées, et les autres personnes issues de la diversité sexuelle et de genre (2SLGBTQI+).
- L'entente clarifie le fait que lorsqu'un membre d'un groupe désigné ne faisant pas partie de l'unité est nommé à un comité de recrutement, cette personne aura le plein droit de vote pourvu qu'elle soit un membre occupant un poste permanent ou un poste probatoire/menant à la permanence.

- L'administration doit mettre en commun les résultats de son recensement EDI prévu, en ventilant les données selon qu'il s'agit du personnel enseignant ou de bibliothèque.
- Les parties s'entendent pour créer un comité mixte de maintien de l'équité chargé d'examiner les dispositions de la convention relatives à la permanence, aux promotions, au renouvellement de nominations, aux évaluations de rendement et aux évaluations de l'enseignement par les étudiantes et étudiants, et d'obtenir le point de vue des parties prenantes pertinentes, dans le but d'évaluer le respect des principes d'équité et de non-discrimination.

Effectif enseignant

- La lettre d'entente confirme le nombre de membres du personnel enseignant au 1^{er} juillet 2024, soit au moins cinq personnes de plus qu'au 1^{er} mai 2023.
- L'Université accepte d'embaucher une nouvelle ou un nouveau bibliothécaire professionnel net durant la vie de la convention.

University of Ontario Institute of Technology Faculty Association

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2023

Le 13 juillet 2023, les membres de l'UOITFA se sont prononcés en faveur d'un protocole d'accord visant la réouverture du projet de loi 124, qui comprenait une entente en vue de reconduire d'un an leur convention collective.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 3 % (en remplacement de l'augmentation de 1 % négociée précédemment aux termes du projet de loi 124)

1^{er} juillet 2024 ↗ 3 % (année de reconduction de la convention collective)

- Toutes les questions de rémunération reposant sur des augmentations générales sont visées par une augmentation de 3 % au 1^{er} juillet 2023, laquelle remplace l'augmentation négociée de 1 %. Cela inclut :
 - les salaires de base;
 - les plafonds des primes de perfectionnement professionnel des échelons;
 - toute autre question cernée et convenue par les parties.
- À compter du 1^{er} juillet 2023, le montant des primes passera à 7 900 \$ en remplacement du montant de 7 725 \$ négocié précédemment.
- À compter du 1^{er} juillet 2023, la prime de surcharge de travail passera à 8 900 \$ en remplacement du montant de 8 655 \$ négocié précédemment.

Reconduction de la convention collective, du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025

Les modalités de la convention collective reconduite seront les mêmes que celles de la convention collective de 2021-2024, à l'exception de ce qui suit :

- À compter du 1^{er} juillet 2024, tous les membres recevront une augmentation générale additionnelle de 3 % et toutes les questions de rémunération reposant sur ces augmentations seront également visées par une augmentation de 3 % au 1^{er} juillet 2024. Cela inclut :
 - les salaires de base;
 - les plafonds des primes de perfectionnement professionnel des échelons;
 - toute autre question cernée et convenue par les parties.
- À compter du 1^{er} juillet 2024, le montant des primes passera à 7 900 \$.
- À compter du 1^{er} juillet 2024, la prime de surcharge de travail passera à 8 900 \$.

** Cette entente est faite sous toutes réserves et sans établir de précédent relativement à tout redressement pouvant être consenti par les tribunaux relativement à la contestation de la constitutionnalité du projet de loi 124 et (ou) aux résultats de toute procédure d'appel. Toute partie peut demander l'examen du redressement consenti par les tribunaux et de ses répercussions sur la présente convention collective, par l'arbitre William Kaplan.*

University of Northern British Columbia Faculty Association

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2025

Le 30 juin 2023, les membres de l'UNBCFA se sont prononcés à 97,2 % en faveur d'une convention collective provisoire.

Augmentations salariales

Grilles salariales et temps d'enseignement par semestre

1^{er} juillet 2023 ↗ 6,75 % (ce qui comprend 5,5 % d'augmentation salariale générale et 1,25 % d'ajustement au coût de la vie)

En plus de ce qui précède :

Chargées et chargés de cours à temps partiel

1^{er} juillet 2023 ↗ 7,0 %, temps d'enseignement pas semestre

Grille des chargées et chargés de cours principaux

1^{er} juillet 2024 ↗ 1,62 %, échelons de la grille salariale (de 2 657,01 \$ à 2 700 \$)

Grille des monitrices et moniteurs de laboratoire/bibliothécaires principaux

1^{er} juillet 2024 ↗ 1,62 %, échelons de la grille salariale (de 2 657,01 \$ à 2 700 \$)

Grille salariale des monitrices et moniteurs de laboratoire/bibliothécaires principaux III et IV

- Le 1^{er} juillet 2024, une augmentation allant de 2,0 % à 3,0 % sera consentie. L'augmentation sera basée sur une formule de l'ajustement au coût de la vie moyen sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation.
- Quatre nouveaux échelons se chevauchant sont ajoutés.

Grille salariale des professeures et professeurs

- Le 1^{er} juillet 2024, une augmentation allant de 1,39 % à 2,39 % sera consentie. L'augmentation sera basée sur une formule de l'ajustement au coût de la vie moyen sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation.

Chargées et chargés de cours à temps partiel

- 1^{er} juillet 2024 ↗ 3,0 %, temps d'enseignement par semestre (ce qui le porte à 3 046,03 \$)

Autres avantages économiques

Amélioration des avantages sociaux

- Nouveau compte de dépenses personnelle pour chaque membre à temps plein :
 - 850 \$ déposés annuellement en vue des dépenses médicales admissibles;
 - les fonds non utilisés sont accumulés et confisqués quand l'emploi prend fin.
- Fonds de déplacement pour l'obtention de services médicaux
 - La contribution annuelle de l'employeur est passée à 20 000 \$ le 1^{er} juillet 2023 et passera à 25 000 \$ à chacune des années subséquentes.
 - L'UNBC-FA assurera la direction et l'administration du fonds.

Retraite

- L'admissibilité à la retraite progressive est étendue et inclut dorénavant les membres de plus de 71 ans.
- L'association de personnel académique assurera la direction et l'administration du fonds d'avantages postérieurs à la retraite.
 - L'employeur fera une contribution non renouvelable de 535 475 \$ et une contribution annuelle de 31 045 \$.
 - Au 1^{er} juillet 2023, le solde du fonds s'élève à environ un million de dollars.

Allocation de perfectionnement professionnel

- Au 1^{er} juillet 2023, tous les membres à temps plein recevront un montant forfaitaire de 400 \$, qui sera ajouté à leur allocation de perfectionnement professionnel.
- Augmentation des allocations annuelles de perfectionnement professionnel :
 - de 2 100 \$ à 3 000 \$ pour les membres continus, permanents, en période probatoire et en voie d'obtenir la permanence;
 - de 1 050 \$ à 1 680 \$ pour les membres nommés pour une durée limitée;
 - de 125 \$ à 250 \$ pour les chargées et chargés de cours à temps partiel ayant neuf heures d'enseignement ou plus dans une période de 12 mois;
- Augmentation de 400 \$ à 500 \$ additionnels pour les directeurs de programmes;
- Augmentation de 800 \$ à 1 000 \$ pour les membres continus, permanents, en période probatoire et en voie d'obtenir la permanence d'un campus régional.

Monitrices et moniteurs de laboratoire de campus régionaux : augmentation de 400 \$ à 1 000 \$

- Le supplément additionnel pour le perfectionnement professionnel des directrices et directeurs de programme passe de 400 \$ à 500 \$.
- Le supplément additionnel pour le perfectionnement professionnel des membres continus, permanents, en période probatoire et en voie d'obtenir la permanence passe de 800 \$ à 1 000 \$.
- Le supplément additionnel pour le perfectionnement professionnel des membres nommés pour une durée limitée, des chargées et chargés de cours principaux et des monitrices et moniteurs de laboratoire à temps plein nommés pour une durée limitée passe de 400 \$ à 1 000 \$.
- À compter du 1^{er} juillet 2024, le montant maximal de l'allocation de perfectionnement professionnel passera de 6 000 \$ à 10 000 \$. Après le 20 juin 2025, le montant maximal d'allocation de perfectionnement professionnel de 10 000 \$ sera augmenté d'un montant équivalent à l'augmentation salariale générale.

Prime annuelle des directrices et directeurs de programme

- Le 1^{er} juillet 2024, la prime de 5 000 \$ passera à :
 - 8 000 \$ pour les directrices et directeurs de programmes comptant moins de 10 membres à temps plein et membres réguliers nommés pour une durée limitée;
 - 10 000 \$ pour les directrices et directeurs de programmes comptant entre 10 et 20 membres à temps plein et membres réguliers nommés pour une durée limitée;
 - 12 000 \$ pour les directrices et directeurs de programmes comptant plus de 20 membres à temps plein et membres réguliers nommés pour une durée limitée.

Exemption de droits de scolarité

- L'admissibilité à l'exemption de droits de scolarité est étendue à tous les enfants de membres à temps plein (anciennement seulement offerte aux enfants à charge).

Équité

- Un nouvel article sur « la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) » a été ajouté, qui stipule que :
 - « l'employeur s'engage à assurer la diversité et l'inclusion, et particulièrement celle des groupes ayant droit à l'équité »;
 - l'employeur doit encourager la participation des membres des groupes ayant droit à l'équité aux comités chargés de l'embauche, de la permanence et des promotions;
 - les décisions relatives aux carrières prendront en compte différentes formes de production et de diffusion du savoir, dont l'érudition communautaire, l'érudition et l'enseignement fondés sur le savoir autochtone, et la transmission du savoir.
- Un comité mixte sur l'ÉDI sera créé.
- La liste des motifs de discrimination interdits inclut dorénavant l'identité autochtone, le lieu d'origine, l'identité de genre et l'expression de l'identité de genre.
- Les offres d'emploi de personnel enseignant et de bibliothécaires seront maintenant largement diffusées, d'une manière qui permette « d'obtenir une grande variété de candidates et de candidats, et d'assurer l'équité et la diversité en matière d'embauche. Dans la mesure du possible, les postes seront affichés dans d'autres publications pertinentes et lors de conférences et de forums, et plus particulièrement dans ceux qui visent des groupes sous-représentés ou ayant droit à l'équité. »
- Les critères relatifs aux « considérations de parcours de carrière », qui ont déjà été adoptés pour d'autres catégories de membres, s'appliquent dorénavant au maintien en poste et à la promotion des chargées et chargés de cours principaux. Le libellé reconnaît les différents parcours professionnels des membres, y compris les membres issus de groupes ayant droit à l'équité :
 - tous les aspects du dossier d'une chargée ou d'un chargé de cours principal doivent être pris en compte en contexte de promotion;
 - les dossiers exceptionnels d'enseignement, de service professionnel/communautaire ou de perfectionnement professionnel peuvent pallier le peu d'expérience d'enseignement, de service professionnel/communautaire ou de perfectionnement professionnel, pourvu que la composante soit satisfaisante.

Gouvernance

- Un nouveau libellé est ajouté : « ... avant d'entrer en vigueur, toute nouvelle *politique*, tout nouveau règlement ou tout changement important apporté à la structure académique de l'université doit faire l'objet de "*consultations sérieuses*" auprès de l'UNBC-FA ».

Nominations

- Le libellé qui suit est ajouté pour reconnaître que « la santé à long terme de l'UNBC exige la présence continue d'une masse critique de professeures et de professeurs, de bibliothécaires, de chargées et de chargés de cours principaux, et de monitrices et de moniteurs de laboratoire principaux participant à l'enseignement et à la recherche sur **tous les campus de l'UNBC** ».
- Les bibliothécaires ne seront pas nommés pour une durée limitée quand il est « approprié et faisable » d'offrir des postes probatoires/continus.
- La limite de 40 monitrices ou moniteurs de laboratoire principaux et chargées ou chargés de cours principaux est éliminée, et remplacée par ce qui suit :

- La nomination de monitrices ou de moniteurs de laboratoire principaux et de chargées ou de chargés de cours principaux aux programmes de soins infirmiers, d'administration des affaires et de génie ne doit pas servir à éviter d'embaucher du personnel enseignant en voie d'obtenir la permanence « si l'embauche de tel personnel était faisable et appropriée ».
- Dans tous les autres programmes, le nombre de monitrices ou de moniteurs de laboratoire principaux et de chargées ou de chargés de cours principaux ne doit pas être supérieur à 17 % des membres permanents ou en voie d'obtenir la permanence.
- Les comités des nominations des départements pertinents, et non plus le comité de la permanence et des promotions de la faculté, seront dorénavant responsables des recommandations de rang et de permanence des administrateurs académiques.

Évaluations

- Pour les membres du personnel enseignant et les membres réguliers à durée limitée, les résultats des « enquêtes d'opinion des étudiantes et étudiants pourraient être [inclus] aux [rapports d'activité professionnelle] ou aux demandes de titularisation, de continuation ou de promotion, mais on ne doit pas tirer de conclusion négative de leur absence ».
- L'évaluation de l'enseignement par les pairs et la création d'un dossier d'enseignement est maintenant obligatoire pour tous les membres ayant une charge d'enseignement qui souhaitent demander la permanence ou la continuation de leur contrat.
- L'employeur doit conserver une liste de pairs formés à l'évaluation (au moins un par faculté) que pourra utiliser la directrice ou le directeur du programme pour choisir une évaluatrice ou un évaluateur, en consultation avec le membre soumis à l'évaluation.
- Les droits des membres à la liberté académique d'enseignement et de discussion sont entérinés.
- Les dossiers d'évaluation par les pairs et d'enseignement doivent être inclus dans les rapports d'activité professionnelle.
- On ne tirera aucune conclusion négative de l'absence d'enquêtes d'opinion d'étudiantes et d'étudiants menées par les membres dans les rapports d'activité professionnelle.

Renouvellement, permanence et promotion

- L'employeur soumettra des lignes directrices relatives à la permanence et aux promotions au moins une fois par année.

Charge de travail

- Les changements suivants sont apportés aux tâches incluses à la charge de travail des chargées et chargés de cours de catégorie 1 :
 - le service passe de 10 % à 20 % de la charge de travail;
 - l'enseignement passe de 80 % à 70 % de la charge de travail;
 - le perfectionnement professionnel demeure à 10 % de la charge de travail;
 - La charge de travail peut maintenant être répartie sur trois ans moyennant le consentement des membres, des directeurs et des doyens.

Conditions de travail

- En cas d'enquête visant un membre, l'employeur a 10 jours (anciennement six jours) pour informer le membre qu'une plainte a été déposée contre lui et 10 jours (anciennement six jours) pour l'aviser des résultats de l'enquête.
- Les dossiers personnels officiels des membres seront numérisés, et les copies imprimées de ces dossiers seront détruites.
- Un registre des personnes ayant accès aux dossiers pour des motifs autres que l'entretien sera conservé.
- Les membres auront accès à leur dossier en ligne.

Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

1^{er} décembre 2022 - 31 mai 2027

Après une grève de 29 jours, les membres du SPUL ont ratifié le 29 mars 2023 une entente proposée par le conciliateur pour une nouvelle convention collective de quatre ans et demi ainsi qu'un Protocole de retour au travail. En plus des augmentations salariales prévues dans la nouvelle convention collective, le Protocole de retour au travail prévoit le versement d'un montant forfaitaire non cotisable de 4 400 \$ au prorata du régime d'emploi payé en deux versements égaux aux dates suivantes: le 7 juin 2023 et le 8 novembre 2023.

Augmentations des salaires

1^{er} juin 2023 ↗ 6 % pour professeures et professeurs adjoints

↗ 2,75 % pour professeures et professeurs assistants et agrégés

↗ 2,75 % pour professeures et professeurs titulaires à l'échelon 30

- pour professeures et professeurs agrégés : ajustement à l'échelon 29 de 1,5 % au lieu de 0,5 %
- pour professeures et professeurs titulaires : ajustement inter-échelon de 1,7 % au lieu de 1,5 % ainsi que l'ajout d'un échelon 31

1^{er} décembre 2023 ↗ 2,75 % pour tous

1^{er} juin 2024 ↗ 2,75 % pour professeures et professeurs adjoints

↗ 2,25 % pour professeures et professeurs assistants, agrégés et titulaires

1^{er} juin 2025 ↗ 2,75 % pour professeures et professeurs adjoints

↗ 2,25 % pour professeures et professeurs assistants, agrégés et titulaires

- pour professeures et professeurs agrégés : ajout de l'échelon 30
- pour professeures et professeurs titulaires : ajout de l'échelon 32

1^{er} juin 2026 ↗ 3 % pour toutes les catégories de professeures et professeurs

1^{er} janvier 2027 ↗ Selon la médiation arbitrale, l'augmentation des salaires sera du pourcentage de la différence entre les salaires des professeures et professeurs de l'Université Laval et ceux des professeures et professeurs de l'Université de Montréal et de ses écoles affiliées (HEC et Polytechnique) moins 2,25 %. Le comparable tient compte de tout moyen utilisé pour bonifier la rémunération à l'exception des assurances et du régime de retraite. Le 2,25 % doit permettre que le rattrapage soit progressif, mais les parties souhaitent en arriver à une pleine parité.

Autres avantages économiques

- Un nouveau comité paritaire est chargé de faire l'étude de la rémunération dans les universités canadiennes comparables et de produire un rapport visant à atteindre l'objectif commun de générer un contexte où les salaires des membres sont concurrentiels par rapport à leurs comparables.
- Les membres de 65 à 70 ans ont maintenant accès à une couverture d'assurance invalidité de longue durée de 12 mois à 75 % du salaire en plus de leur couverture d'invalidité de courte durée.

- La contribution de l'employeur au régime d'assurances collectives des membres augmente de 1,7 % à 1,85 % de leur masse salariale.
- Une lettre d'entente prévoit le paiement par l'employeur d'une contribution supplémentaire annuelle au régime d'assurances collectives, qui sera déterminée selon une formule qui tient compte de l'évolution des coûts du régime.
- Les montants alloués pour un séjour en dehors d'un rayon de 200 km de Québec lors de l'année d'étude et de recherche sont désormais de 5 300 \$ (au lieu de 4 450 \$) pour moins de 28 jours et de 21 200 \$ (au lieu de 17 700 \$) pour plus de 28 jours.
- Les membres peuvent utiliser leur Fonds de soutien aux activités académiques pour
 - le remboursement des frais de téléphonie mobile au montant forfaitaire de 40 \$ par mois. L'Employeur n'est toutefois plus dans l'obligation de fournir un téléphone fixe aux membres qui réclament ces frais.
 - l'embauche d'auxiliaires ou de stagiaires.
- Pour chaque professeure ou professeur nouvellement engagé pour occuper un poste, l'Université met à sa disposition un fonds de démarrage de 10 000 \$ par année pour les deux premières années suivant son engagement.

Recherche

- Les parties reconnaissent que l'utilisation des subventions et fonds de recherche relève des membres qui les ont obtenus et que ces derniers doivent y avoir accès tout au long de l'année.
- Sur présentation des pièces justifiant les dépenses et conformément aux règles applicables, l'Employeur doit accorder au membre un remboursement des dépenses autorisées sur les fonds qu'il ou elle a obtenus.
- Les plaintes déposées dans le cadre de la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation sont traitées par un comité formé de quatre professeurs et professeures, choisis de manière paritaire par le SPUL et l'Employeur. Lorsque nécessaire, ce dernier est responsable de la constitution d'un comité d'experts mandatés pour faire enquête.

Liberté académique

- Toutes références au devoir de loyauté et de civilité sont retirées de la convention collective.
- À moins que le comité de programme n'ait statué sur le mode d'enseignement d'un cours, la professeure ou le professeur peut choisir celui qui lui semble pédagogiquement le mieux adapté au cours qu'il ou elle a à sa charge. De plus, la professeure ou le professeur peut refuser de prendre à sa charge un cours dont les modalités pédagogiques ne lui conviennent pas. Dans ce cas, le cours est remplacé par d'autres activités professorales.
- Retrait du mot discriminatoire à cet article : La professeure ou le professeur a droit à la liberté universitaire, d'enseignement, de recherche, de création et de critique sans aucune contrainte **discriminatoire** qu'elle soit institutionnelle ou externe ; cette liberté universitaire s'exerce dans le respect de la liberté d'opinion d'autrui.

Gouvernance collégiale

- L'assemblée de l'unité départementale est maintenant responsable de choisir démocratiquement les membres du corps professoral qui seront proposés par la doyenne ou le doyen au Conseil facultaire comme directrice ou directeur ou comme membre du comité de programme. La clause suivante a été ajoutée à la convention collective :

«Les parties reconnaissent que:

- a. la collégialité est un principe fondamental de la vie universitaire.*
- b. l'Université est une communauté mobilisée pour offrir une expérience étudiante unique et pour faire émerger une culture scientifique audacieuse et ouverte, ancrée dans les défis sociétaux et résolument interdisciplinaire. Elle est également humaniste, investie dans le rayonnement des arts et engagée à former une relève embrassant avec conviction les grands enjeux de société.*

Sans limiter la portée de la clause 1.3.02, cette reconnaissance implique que les professeures et les professeurs sont au cœur de la gouvernance de l'université et participent démocratiquement aux décisions concernant ce que doit être l'Université au moment présent ainsi que dans l'avenir.

Les parties reconnaissent que la transparence est une composante essentielle de la collégialité.

Sur demande, l'Université fournit au syndicat l'information relative à la formule employée pour répartir les budgets entre les facultés.

Les parties sont responsables conjointement de l'application de la présente clause.

Équité

- Le syndicat obtient de l'employeur les données sur le nombre, le type et les montants des primes octroyées aux personnes appartenant à l'un ou l'autre des groupes suivants : Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées et femmes.
- L'employeur s'engage à définir une formule déterminant le montant de la prime de direction de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs et à l'appliquer de la même manière pour tous les membres qui occupent ces fonctions.
- Lorsque le total des primes dépassent le plafond autorisé, l'employeur paie une pénalité qui sera désormais versée aux membres sous forme de montant forfaitaire avant le mois de février de l'année suivante.
- Le Comité paritaire sur la répartition des postes s'assure que les nouveaux postes sont répartis de manière équitable. Il veille aussi à stabiliser des secteurs fragilisés, notamment par de multiples départs à la retraite, et à maintenir le statut d'université complète de l'Université Laval.
- Afin de stabiliser les secteurs fragilisés, conformément aux recommandations du comité, l'Université s'engage, à compter de l'année académique 2024-2025 et pour toute la durée de la convention, à créer cinq postes par année. La création de ces postes ne doit pas fragiliser davantage les secteurs visés ou limiter la capacité des facultés à obtenir d'autres postes.

Promotion et sécurité d'emploi

- Chaque étape du processus d'embauche d'une ou d'un professeur sous octroi doit maintenant se réaliser en collaboration et en suivant les recommandations de l'assemblée de l'unité départementale en tenant compte des plans de déploiement des unités départementales.
- La professeure ou le professeur sous octroi est admissible au rang d'agrégé lorsqu'il a acquis cinq années d'ancienneté. Tout congé de compassion, de proche aidant, de maternité ou parental pris par la professeure ou le professeur compte pour les cinq années.

- L'agrégation confère la permanence et le titre de professeure ou professeur de carrière, tel que mentionné dans la charte de l'université.
- Les professeures et professeurs associés et les chercheuses et chercheurs de Centre de recherche recrutés conformément au processus de sélection facultaire de recrutement des professeures et professeurs sous octroi sont nommés professeure ou professeur sous octroi, avec reconnaissance des années d'ancienneté.

Effectif enseignant

- Le plancher d'emploi qui se situe présentement à 1280 postes augmentera graduellement à compter du 1^{er} janvier 2024 pour atteindre 1360 postes en janvier 2026. De plus, le calcul du plancher d'emploi exclut maintenant les membres retraités qui ont des contrats de quatre ou huit mois, ce qui correspond à 13 postes en 2023.

Charge de travail

Charge de travail raisonnable

- La charge de travail est maintenant répartie, entre les membres, non seulement de manière équitable, mais aussi raisonnable. Par ailleurs, les membres peuvent contester leur charge de travail s'ils la jugent inéquitable ou déraisonnable.
- La charge d'enseignement sera allégée au besoin pour tenir compte de l'encadrement individualisé des étudiants aux cycles supérieurs ou de cours que la professeure ou le professeur doit donner pour la première fois ou redonner sous une formule pédagogique différente.
- La charge de travail tient compte de l'ensemble des activités professorales ainsi que des responsabilités familiales, le cas échéant.
- L'horaire des cours tient compte des responsabilités familiales des membres ayant des enfants de moins de 12 ans ou jouant le rôle de proche aidant.

Refus global de la charge de travail

- Si l'Assemblée de l'unité départementale rejette une proposition de répartition de la charge de travail, celle-ci ne s'appliquera pas et c'est le comité de révision de la charge de travail qui doit intervenir. À la suite d'une consultation entre le ou la responsable de la répartition des charges de travail, ainsi que la ou le porte-parole désigné par l'Assemblée, le comité fera des recommandations à la ou le responsable et l'invitera à soumettre une version révisée de la répartition proposée de la charge de travail aux membres de l'Assemblée de l'unité départementale dans un délai de 10 jours.

Soutien administratif

- L'Employeur doit normalement assurer le soutien administratif pour des tâches courantes qui ne relèvent pas exclusivement des fonctions professorales, dont :
 - la remise des travaux et la consultation des examens corrigés;
 - la préparation des contrats et des rapports de dépenses; et
 - la numérisation de textes pour les cours ou la réservation de locaux.
- Signature d'une lettre d'entente qui prévoit la création d'un comité paritaire ayant le mandat d'identifier les problèmes liés à la surcharge administrative et de proposer des solutions, que l'Université s'engage à appliquer dans un délai raisonnable.

Soutien technopédagogique

- Lorsque requis par la formule d'enseignement, et notamment pour l'enseignement en ligne, l'Employeur doit assurer le soutien pour la gestion de la classe, la captation, le montage, la mise en ligne ou la diffusion des contenus et l'aide technique aux étudiantes et aux étudiants.

Mesures d'accommodement

- L'Employeur est maintenant responsable, en collaboration avec les professeures et professeurs, de mettre en place les mesures et modalités nécessaires pour répondre aux besoins des étudiantes et étudiants en situation de handicap ou présentant des besoins particuliers.

Fonctions syndicales

- Les compensations versées pour libérer des professeures et professeurs pour les fonctions syndicales servent maintenant à favoriser la continuité des activités d'enseignement ou de recherche au sein de l'unité de la professeure ou du professeur libéré pour activités syndicales.

Congés**Congé de droit**

- Les membres qui posent leur candidature à une élection à l'Assemblée nationale du Québec, à la Chambre des communes du Canada ou à la mairie d'une ville de plus de 100 000 habitants peuvent désormais s'absenter sans traitement en réduisant leur régime d'emploi à 80 %, 60 %, à 50 %, à 40 %, à 20 % ou à 0 % pour la période officielle de la campagne électorale.

Congé de proche aidant

- Le congé de compassion ou de proche aidant passe de 12 à 24 mois.

Année d'étude et de recherche (AÉR)

- Les membres peuvent bénéficier d'une AÉR de six mois après trois années (au lieu de sept) (après la fin de leur dernière AÉR de six mois).
- La modalité et le plan de travail du projet d'AÉR peuvent être modifiés avec l'accord de son responsable.
- Pendant un congé de maternité, un congé d'accueil d'un enfant adopté, un congé parental, un congé de compassion ou un congé de proche aidant, les membres peuvent suspendre leur AÉR.
- Les membres qui repoussent leur AÉR de plus de deux ans ont droit à 100 % de leur salaire durant leur AÉR, plutôt qu'au 90 % normalement alloué. Cela ne s'appliquera qu'une seule fois lors de la carrière d'un membre à l'université, et toutes les autres AÉRs seront rémunérées à 90 %, qu'elles soient repoussées ou non.

Congé de maladie

- L'annexe G — « Certificat médical » est retirée de la convention collective. Le membre qui devient invalide fait plutôt parvenir à l'employeur un billet médical complet par l'entremise de la Direction de la santé et du mieux-être au travail. Les membres ne sont plus tenus d'informer leur responsable.
- Dans le cas où cela est justifié médicalement, une professeure ou un professeur pourra être à temps partiel dans le cadre d'un retour progressif, et ce, sans perte de bénéfices.

Retraite graduelle

- Les membres âgés de 60 à 66 ans ont accès à une nouvelle formule de retraite qui permet de réduire leur charge de travail de 50 % tout en conservant leur plein traitement pour une période maximale de 2 ans.

- Ceux et celles qui ont bénéficié de la retraite graduelle peuvent se prévaloir de la formule des contrats de professeures et professeurs retraités de 4 mois ou 8 mois à 50 % du régime d'emploi et de rémunération pour une année. Par ailleurs, les membres qui n'ont pas bénéficié de la retraite graduelle peuvent continuer à bénéficier des contrats de professeures et professeurs retraités de 4 mois ou 8 mois pendant deux ans, quel que soit leur âge.

Plaintes et mesures disciplinaires

- Tous les types de plaintes déposées à l'Université sont traités conformément aux principes généraux de l'équité procédurale et de la justice naturelle.
- On retire « la négligence répétée » comme cause juste et suffisante pour suspendre ou congédier un membre.
- Les mesures administratives sont retirées comme sanctions possibles dans la lettre d'entente au sujet de la Procédure de traitement des plaintes concernant l'intégrité en recherche et création.
- L'imposition d'une mesure disciplinaire autrement qu'à la suite d'une plainte doit être basée sur des faits objectifs, ne remontant pas à plus de trois mois, et être exceptionnels.

Autres points traités

- L'Employeur ne peut plus consulter les courriels, communications électroniques et autres données numériques des membres sans motif valable et s'il y a consultation, le membre doit en être informé.
- Lorsqu'un membre devient administratrice ou administrateur, il garde ses droits et acquis de professeure ou professeur, notamment la permanence d'emploi et le rang. Lorsqu'elle ou il quitte ses fonctions, que ce soit à la fin de son mandat, à la suite de sa démission ou d'une décision de l'Employeur, le membre réintègre son unité de négociation, à moins qu'il n'ait été congédié pour faute grave.
- À la demande de l'employeur, on a introduit des notions d'innovation et d'interdisciplinarité à plusieurs endroits dans la convention collective, notamment la définition des fonctions professorales. Ceci inclut également l'ajout du paragraphe suivant : « Les parties reconnaissent le caractère d'université complète de l'Université Laval qui, dans ses enseignements et ses recherches, couvre les principaux domaines du savoir, en adéquation avec l'évolution des champs disciplinaires. Elles reconnaissent également que le caractère d'université complète est une richesse à préserver et qu'il favorise notamment l'interdisciplinarité ».