

Conventions collectives négociées récemment

Lakehead University Faculty Association (LUFA)	Les 30 et 31 octobre 2023, à la suite d'une médiation, les membres de la LUFA ont voté en faveur d'une convention de trois ans.
Laurentian University Faculty Association (LUFA) – conseillères et conseillers	La première convention des conseillères et des conseillers a été retardée en raison des procédures lancées en vertu de la <i>Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies</i> , L.R.C., 1985, chap. C-36. La convention a finalement été conclue en 2023, à la suite d'une médiation et d'une conciliation, et a été ratifiée par les membres le 6 novembre 2023.
Nipissing University Faculty Association, Unité du PAR (NUFA FASBU)	Le 15 novembre 2023, les membres de la NUFA FASBU ont ratifié une convention.
Northern Ontario School of Medicine University Faculty and Staff Association (NUFSA - Unité 1)	Le 8 novembre 2023, les membres de l'Unité 1 de la NUFSA ont voté en faveur d'une convention de trois ans conclue dans le cadre d'une médiation, à la suite d'un refus de conciliation et d'un vote de grève. La NUFSA a rejeté toutes les concessions majeures demandées par l'employeur.
Simon Fraser University Faculty Association (SFUFA)	Le 31 octobre 2023, la SFUFA a renouvelé pour trois ans sa convention collective avec l'Université Simon Fraser conformément au mandat de redressement conjoint du gouvernement provincial visant le secteur public. L'entente a été ratifiée le 17 novembre 2023.
University of Western Ontario Faculty Association – bibliothécaires et archivistes (UWOFA-LA)	L'UWOFA-LA a conclu une convention collective à la suite d'un vote de grève réussi (100 %). La fusion du Collège universitaire Brescia et de l'Université Western a été annoncée tard durant le processus de négociation; l'association du personnel académique n'avait pas été avisée ni consultée. Les parties ont convenu que si l'intégration Brescia-Western allait de l'avant et que deux bibliothécaires du Collège Brescia choisissaient de ne pas accepter d'emploi à l'Université Western, ces deux postes de bibliothécaires seraient pourvus par des membres permanents de l'unité de négociation UWOFA-LA.
Huron University College Faculty Association (HUCFA)	Le 14 novembre 2023, la HUCFA a ratifié sa première entente de renouvellement de convention collective depuis sa certification en 2019. De nombreux changements ont été négociés en vue de se rapprocher de la norme pour les syndicats agréés, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de normes, le langage associé aux mesures disciplinaires et les questions précédemment couvertes par la politique de l'université (par exemple, liberté académique, nécessité financière et restructuration des programmes).

Lakehead University Faculty Association (LUFA)

1^{er} septembre 2023 - 31 août 2026

Les 30 et 31 octobre 2023, à la suite d'une médiation, les membres de la LUFA ont voté en faveur d'une convention de trois ans.

Hausses salariales

1^{er} septembre 2023 ↗ 1,5 %

1^{er} septembre 2024 ↗ 3 %

1^{er} septembre 2025 ↗ 3 %

Les mêmes pourcentages d'augmentation sont appliqués aux planchers et plafonds pour chaque année, ainsi qu'à la prime de perfectionnement professionnel (PPP).

- Les mêmes pourcentages d'augmentation sont également appliqués aux primes de surcharge, aux primes aux doyennes, doyens, directrices et directeurs, à la rémunération de l'enseignement à distance, à la rémunération hors campus et aux taux horaires des chargées et chargés de cours.
- Les chargées et chargés de cours payés à l'acte bénéficient également d'un rajustement de la prime de base pour chaque équivalent de demi-cours (EDC) dès la deuxième année, comme suit :
 - 1^{er} septembre 2023 ↗ 1,5%
 - 1^{er} septembre 2024 ↗ 3 % plus un rajustement de la prime de base pour chaque équivalent de demi-cours (EDC) : la prime EDC de niveau 1 augmente de 155 \$; la prime EDC de niveau 2 augmente de 160 \$; la prime EDC de niveau 3 augmente de 165 \$.
 - 1^{er} septembre 2025 ↗ 3 %

Régime de retraite

- Les parties passent d'un régime de retraite à cotisations définies à un régime de retraite conjoint.
- À compter du 1^{er} septembre 2024, le personnel enseignant et les bibliothécaires verront leurs cotisations de retraite passer de 6,5 % à 8,05 %, et les chargées et chargés de cours des niveaux 2 et 3 verront les cotisations du conseil et leurs propres cotisations passer à 8,05 % (de 7,9 % et 6,5 %, respectivement).
- Les parties ont signé une lettre d'entente qui détaille les étapes de la liquidation du régime du personnel professionnel et du régime de retraite des employées et employés de l'Université Lakehead d'ici le 31 août 2025. Les services du médiateur-arbitre Eli Gedalof ont été retenus pour les questions liées à la conformité.

Autres avantages financiers

- Le compte de prestations des chargées et chargés de cours des niveaux 2 et 3 passe de 800 \$ à 1 000 \$.
- Les services professionnels comprennent désormais :
 - les services des audiologistes et kinésiothérapeutes
 - une augmentation du montant maximal par praticienne ou praticien et par année civile, qui passera de 500 \$ à 600 \$.
- Une nouvelle couverture est prévue pour les prothèses auditives, les réparations ou les pièces de rechange, à l'exclusion des piles (avec une franchise de 25 % et un maximum de 3 000 \$ tous les trois ans).

- Le congé de maternité et le congé parental s'appliquent désormais aux membres du personnel enseignant qui ont occupé un poste à durée limitée pendant un an en vertu de l'alinéa 19.01.04(B)(e).
- Les membres retraités bénéficient automatiquement de toutes les améliorations aux prestations.

Gouvernance collégiale

- La participation des membres à la sélection des doyennes et des doyens et de la ou du bibliothécaire de l'université est désormais explicitement mentionnée.
- Dans les comités de recherche et de renouvellement (ou d'examen) des administrateurs principaux et lors des procédures relatives aux doyennes et doyens et à la ou au bibliothécaire universitaire, il doit désormais y avoir une nette majorité de membres du personnel académique par rapport aux administrateurs, et le personnel enseignant/les bibliothécaires doivent être élus au comité par les membres de la LUFA.
- L'administration recommandera au conseil d'administration de réviser la politique et les procédures de nomination des vice-doyennes et vice-doyens pour assurer sa concordance avec les comités de recherche, de renouvellement et d'examen mentionnés ci-dessus.

ÉDI

- Le comité de nomination des membres du personnel enseignant fournit désormais une liste des candidatures examinées par le comité. La doyenne ou le doyen peut rejeter une recommandation du comité pour des raisons valables et suffisantes, y compris la prise en compte des principes de l'ÉDI et l'adéquation de la recherche de personnes qualifiées en droit de travailler au Canada. Une lettre d'entente sur l'octroi de bourses axées sur la diversité exige un examen des travaux passés du comité de nomination et de ses recommandations au comité mixte d'administration de la convention en vue de modifier la convention collective. Cela doit débuter en janvier 2024 et se terminer au plus tard en janvier 2025.
- À compter du 1^{er} septembre 2025, le fonds pour les anomalies passe à 15 000 \$ (de 10 000 \$) et l'allocation pour les rajustements du salaire de base passe à 1 500 \$ (de 1 000 \$) ou à un multiple de 1 500 \$ (contre 1 000 \$) pour les anomalies liées à la période 2022-2023.

Permanence et promotion

- Les présidentes, présidents, directrices et directeurs peuvent désormais participer aux décisions relatives au renouvellement, à la permanence et à la promotion des membres de leur département, faculté ou école.
- La procédure de titularisation des administrateurs académiques principaux et décanaux exige désormais que l'école, le département ou la faculté procède à un vote dans les trois jours ouvrables suivant la mise à sa disposition des dossiers (anciennement dans les deux jours ouvrables) et que le comité d'octroi de la permanence reçoive les dossiers au moins un jour ouvrable avant le début de la réunion (anciennement au moins trois heures à l'avance).

Liberté académique

- Le libellé relatif à la liberté académique des bibliothécaires est amélioré pour concorder davantage avec les dispositions touchant le personnel enseignant : « Les membres bibliothécaires ont le droit d'examiner, de questionner, d'apprendre, d'enquêter, de spéculer, de commenter, de publier et de critiquer, sans obligation de respecter quelque doctrine ».

Laurentian University Faculty Association (LUFA) – conseillères et conseillers

1^{er} juillet 2023 - 30 juin 2025

La première convention des conseillères et des conseillers a été retardée en raison de procédures lancées en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, L.R.C., 1985, chap. C-36. La convention a finalement été conclue en 2023, à la suite d'une médiation et d'une conciliation, et a été ratifiée par les membres le 6 novembre 2023.

L'employeur a accepté de fusionner l'unité de négociation des conseillères et des conseillers avec l'unité plus générale de la LUFA lors de la ratification de la convention par les deux parties (l'employeur l'a ratifiée le 20 novembre 2023). Une section spécifique de la convention collective principale est créée pour le personnel professionnel, qui inclura d'autres professionnels de la santé déjà membres de l'unité principale, tels que les cliniciennes, cliniciens et orthophonistes (qui étaient à l'origine inscrits dans des unités de négociation distinctes de la LUFA qui ont ensuite été fusionnées avec l'unité principale de la LUFA). À l'expiration de la convention collective principale de la LUFA en 2025, d'autres dispositions pourront être négociées pour les conseillères et conseillers.

Hausse salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 1 % plus une nouvelle prime de perfectionnement professionnel (PPP) de 2,3 % (tous deux rétroactifs au 1^{er} juillet 2023)

1^{er} juillet 2024 ↗ 1 % plus une nouvelle PPP de 2,3 %.

- Le taux de 1 % s'applique aux planchers et aux seuils.
- Les dispositions existantes de la convention collective principale de la LUFA s'appliquent dorénavant aux conseillères et conseillers. Les conseillères et conseillers sont désormais visés par la plupart des droits et des dispositions applicables aux autres membres de la LUFA, y compris en matière de :
 - prestations d'assurance maladie
 - retraite
 - exonération de droits de scolarité
 - griefs
 - procédure disciplinaire
 - dossiers du personnel
 - congés : parentaux, pour soins à autrui, non rémunérés, pour activité politique, spéciaux
 - liste d'ancienneté
 - conditions de travail (y compris l'obtention d'un ordinateur tous les quatre ans)
 - accès à du matériel ergonomique
 - santé et sécurité
 - non-discrimination
 - équité en matière d'emploi
 - assurance responsabilité civile.
- Plusieurs nouvelles dispositions propres aux conseillères et aux conseillers ont également été négociées.

Gouvernance collégiale

- La convention collective prévoit une procédure de nomination qui comprend l'inclusion d'une conseillère ou d'un conseiller au comité des nominations.

Charge de travail

- La convention collective inclut une description de tâches comprenant une charge de travail discrétionnaire (non assignée) de l'ordre de 10 % à 15 %.
- Une charge de gestion de cas de 30 minutes par séance est prévue dans la convention collective pour les conseillères et conseillers.
- Des dispositions sont prévues pour garantir l'équité et la transparence en matière de charge de travail.
- Les heures travaillées en sus des 35 heures prévues de travail par semaine sont payées au taux et demi.

Congés

- Les conseillères et conseillers ont droit à 20 jours de vacances et jusqu'à 35 jours selon les années de service accumulées.

Autres

- Le licenciement est permis pour des motifs disciplinaires, de redondance ou de nécessité financière seulement.
- Des limites sont imposées à la sous-traitance :
 - Les étudiantes et étudiants parlant une langue autre que l'anglais ou le français peuvent être orientés vers des services externes. Les étudiantes et étudiants parlant l'anglais ou le français doivent être orientés vers des services internes.
 - Le recours à des tierces parties ne peut occasionner de perte d'heures de travail ou d'emplois, et des rapports d'utilisation doivent être fournis à la LUFA tous les semestres.
- L'employeur s'engage à travailler avec la LUFA pour améliorer les services offerts aux étudiantes et étudiants autochtones.
- L'Association a droit à une représentante ou à un représentant supplémentaire pour le personnel professionnel au sein du comité mixte de santé et de sécurité.
- L'employeur fournira à l'association des copies des lettres de nomination, des lettres de congé, de la liste d'ancienneté, des listes de salaires et des taux d'utilisation.

Nipissing University Faculty Association, Unité du PAR (NUFA FASBU)

1^{er} mai 2023 - 30 avril 2027

Le 15 novembre 2023, les membres de la NUFA FASBU ont ratifié une convention.

Hausses salariales

1^{er} mai 2023 ↗ 3 % (rétroactif)

1^{er} mai 2024 ↗ 2,25 %

1^{er} mai 2025 ↗ 2,25 %

1^{er} mai 2026 ↗ 2,75 %

- Un échelon supplémentaire est ajouté au haut de toutes les grilles à compter du 1^{er} mai 2024, et un autre échelon supplémentaire pour les monitrices et moniteurs de laboratoire et chargées et chargés de cours est ajouté à compter du 1^{er} mai 2026.
- Les primes de surcharge (pour un cours de trois crédits) passent de 5 500 \$ à 5 600 \$ le 1^{er} mai 2023, à 5 700 \$ le 1^{er} mai 2024, à 5 800 \$ le 1^{er} mai 2025 et à 5 900 \$ le 1^{er} mai 2026.
- La rémunération des activités de supervision augmente comme suit :
 - pour un mémoire important de cycle supérieur : 950 \$ (au lieu de 900 \$)
 - pour un mémoire de maîtrise : 1 400 \$ (au lieu de 1 350 \$)
 - pour une thèse de doctorat : 1 550 \$ (au lieu de 1 500 \$)
 - pour une étude individualisée de trois crédits : 420 \$ (au lieu de 400 \$)
 - pour une étude individualisée de 6 crédits : 840 \$ (au lieu de 800 \$)

Autres avantages économiques

- Le compte de dépenses de soins de santé pour les retraités passe de 1 500 \$ à 1 750 \$ par an pour un membre seul, et de 1 800 \$ à 2 000 \$ par an pour un membre ayant des personnes à charge.
- Le comité des pensions et des avantages sociaux examinera la possibilité d'ajouter des prestations liées à l'affirmation du genre à la trousse d'avantages sociaux et fera rapport de ses travaux dans les six prochains mois.
- Les cotisations de retraite restent inchangées au 1^{er} mai 2023 et au 1^{er} mai 2024 (7,5 % en dessous du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) et 10 % au-dessus du MGAP), mais passent à 8 % en dessous du MGAP et à 10,5 % au-dessus du MGAP à compter du 1^{er} mai 2025.
- À compter du 1^{er} mai 2023, le remboursement des frais professionnels passe de 2 600 \$ à 2 800 \$ pour le personnel permanent, en voie d'obtention de la permanence et titulaire d'un contrat à durée limitée, et de 550 \$ à 650 \$ pour les bibliothécaires et les archivistes, les monitrices et moniteurs de laboratoire et les chargées et chargés de cours permanents.

Effectif

- Le pourcentage de nominations à des postes d'employée ou d'employé permanent ou en voie d'obtenir la permanence ne passera pas sous la barre de 74,5 % par rapport aux nominations à durée limitée.

Sécurité d'emploi du personnel nommé à des postes à durée limitée

- Des nominations à durée limitée de niveau 1 et 2 peuvent être faites pour des postes de recherche financés.
- Les membres à durée limitée de niveau 1 peuvent être reconduits dans leurs fonctions sans qu'il soit nécessaire d'afficher le poste s'il existe un besoin continu pour le poste.

Bibliothécaires et archivistes

- L'association et l'employeur conviennent de créer un comité ad hoc chargé d'élaborer un processus de promotion pour les bibliothécaires dans les six mois suivant la ratification de la convention. Le comité doit faire rapport de ses activités dans les dix-huit mois suivant la ratification de la convention.
- Le processus de traitement des demandes de rajustement des charges de travail des bibliothécaires menant des activités de recherche, d'érudition et de création est maintenant doté d'échéances.

Charge de travail

- Le remplacement d'un cours annulé sera normalement attribué et effectué pendant l'année académique en cours ou l'année académique suivante.
- Les membres qui sont des chercheurs principaux (CP) ayant deux subventions de recherche externes d'une valeur minimale de 75 000 \$ chacune et provenant de l'un des trois organismes subventionnaires fédéraux ou d'un autre organisme subventionnaire, et qui se verraient normalement attribuer une charge de travail ordinaire, se verront désormais attribuer une charge de travail axée sur la recherche par la doyenne ou le doyen et pourront bénéficier d'une libération de cours de trois crédits supplémentaires chaque année pour laquelle les subventions de recherche sont accordées.
- Les charges d'études individualisées seront désormais normalement attribuées au membre qui en fait la demande.
- Les membres dont la charge de travail est réduite peuvent désormais participer au programme de retraite progressive à la suite d'une entente de charge de travail réduite, aux termes des modalités de leur charge de travail réduite.

Mode de prestation des cours

- Le mode de prestation des cours sera désormais déterminé en consultation avec le membre, la doyenne ou le doyen ou la directrice ou le directeur de l'unité académique concernée.
- L'association et l'employeur conviennent de créer un comité mixte spécial sur l'enseignement hybride dans les 90 jours suivant la ratification de la convention.

Autochtonisation

- La source des enseignements des aînés autochtones et/ou des porteurs/gardiens du savoir traditionnel doit être indiquée au moyen de références appropriées et, si possible, de publications conjointes.
- Les membres autochtones peuvent demander à une experte ou à un expert externe de rencontrer les comités d'octroi de la permanence et de promotions pour discuter de leurs recherches. L'un des trois membres externes des comités d'octroi de la permanence et de promotions peut être une aînée ou un aîné autochtone ou une porteuse/gardienne ou un porteur/gardien du savoir.
- Le langage du groupe de travail autochtone relatif à la définition de la bourse d'études, aux composantes du modèle Boyer et au dossier est désormais intégré à la convention collective.
- Les services rendus par les membres autochtones dans le cadre de leurs relations et de leurs engagements envers les communautés sont reconnus. Les membres autochtones peuvent faire la démonstration de service au moyen de relations de mentorat.
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et le jour du Souvenir sont ajoutés à la liste des jours fériés.
- À tout moment durant le processus de règlement de griefs, tout membre peut être accompagné d'une personne de soutien, qui peut être une aînée ou un aîné autochtone et/ou une porteuse/gardienne ou un porteur/gardien du savoir traditionnel. La phase informelle du processus de règlement des griefs peut inclure des méthodes non traditionnelles de résolution des conflits (y compris des méthodes autochtones).

Équité, diversité et inclusion

- Les demandes de congé pour cause de deuil liées au décès de personnes ne figurant pas sur la liste standard de la « famille » seront examinées par la doyenne ou le doyen en consultation avec le personnel des ressources humaines.
- Les membres bénéficieront de congés non rémunérés liés à l'obligation d'accommodement en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, y compris des congés fondés sur la croyance.
- Les membres de tous les groupes ayant droit à l'équité peuvent faire la démonstration de service au moyen de relations de mentorat.
- Comme il est mentionné plus haut, le comité des pensions et des avantages sociaux examinera la possibilité d'ajouter des prestations liées à l'affirmation du genre à la trousse d'avantages sociaux et fera rapport de ses activités dans les six mois suivant la ratification de la convention.

Northern Ontario School of Medicine University Faculty and Staff Association (NUFSA - Unité 1)

1er juillet 2023 - 30 juin 2026

Le 8 novembre 2023, les membres de l'Unité 1 de la NUFSA ont voté en faveur d'une convention de trois ans conclue dans le cadre d'une médiation, à la suite d'un refus de conciliation et d'un vote de grève. La NUFSA a rejeté toutes les concessions majeures demandées par l'employeur.

Hausses salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 1250 \$ plus 4 % (appliqués uniquement après l'augmentation de 1250 \$ du salaire de base - avec effet rétroactif)

1^{er} juillet 2024 ↗ 3 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 3 %

- Les augmentations de 4 % et 3 %, et augmentations d'échelle de 3 % sont appliquées au progrès dans les rangs (PDR) chaque année, ainsi qu'aux primes de surcharge et à la rémunération des heures supplémentaires.
- Le fonds pour les anomalies passe de 11 200 \$ à 12 000 \$.

Autres avantages économiques

- L'employeur versera 5 000 \$ par an pour créer un fonds destiné à aider les retraités à se procurer des avantages sociaux.
- Les augmentations des prestations actuelles sont les suivantes :
 - augmentation de la couverture paramédicale, qui inclut désormais la psychothérapie, à 2 000 \$ par an, les 500 \$ suivants étant remboursés à 60 % (contre 500 \$ par an et un remboursement à 60 % pour les 1 000 \$ suivants).
 - augmentation de la couverture des soins dentaires majeurs de 60 % à 80 % pour les bridges et les prothèses dentaires, les couronnes/inlays et toutes les autres interventions dentaires majeures.
 - prise en charge du traitement des troubles de l'érection (jusqu'à 2 000 \$/an)
 - couverture du cannabis médical (jusqu'à 1 000 \$/an)
- La politique de remboursement des droits de scolarité est mise à jour afin d'assurer l'équité entre les deux campus pour les bibliothécaires et le personnel professionnel.
- Le montant maximum alloué pour chaque année académique au fonds de bourses d'études des personnes à charge du personnel académique passe de 12 000 à 24 000 \$. La période de report du fonds de bourses d'études passe de deux à quatre ans.
- Il existe désormais une clause de report automatique des fonds de recherche interne non utilisés.
- Les dépenses de perfectionnement professionnel autorisées incluent maintenant les visites de communautés ou de personnes à des fins d'érudition.

Congé de maladie

- Un nouveau libellé protège les renseignements relatifs aux membres dans le certificat médical.

- L'association s'est dotée d'une lettre d'intention de créer un groupe de travail chargé d'améliorer les procédures relatives aux congés de maladie et à l'accommodement des handicaps des membres, qu'il s'agisse de troubles physiques ou mentaux.

Bibliothécaires et personnel professionnel

- Les congés annuels du personnel professionnel sont désormais égaux à ceux du personnel enseignant et des bibliothécaires : cinq semaines de congé après cinq ans de service, puis un jour supplémentaire par année, jusqu'à concurrence de six semaines de congé (une augmentation par rapport aux quatre semaines de congé et cinq semaines après 15 ans de service offertes précédemment).
- Un protocole d'accord sur les modalités de travail non conventionnelles pour les bibliothécaires et le personnel professionnel autorise le travail à domicile pour les bibliothécaires et le personnel professionnel, ainsi qu'une nouvelle semaine de travail flexible pour les bibliothécaires (déjà offerte au personnel professionnel). L'employeur ne peut pas modifier les dispositions de la politique de travail non conventionnel/à domicile sans l'accord du syndicat.

Équité, diversité, inclusion

- Les supérieures immédiates et supérieurs immédiats sont tenus d'adapter la charge de travail des membres des groupes ayant droit à l'équité à qui on confie des tâches administratives et de gouvernance.

Libération pour fonctions syndicales

- La période de libération pour fonctions syndicales augmente de 1,5 crédit, ou neuf heures par semaine.

Simon Fraser University Faculty Association (SFUFA)

1^{er} juillet 2022 - 30 juin 2025

Le 31 octobre 2023, la SFUFA a renouvelé pour trois ans sa convention collective avec l'Université Simon Fraser conformément au mandat de redressement conjoint du gouvernement provincial visant le secteur public. L'entente a été ratifiée le 17 novembre 2023.

Hausses salariales

Augmentation générale des salaires

1^{er} juillet 2022 ↗ 3,24 % plus 520 \$

1^{er} juillet 2023 ↗ 5,5 % plus 1,25 % d'ajustement au coût de la vie

1^{er} juillet 2024 ↗ 2 % à 3 % d'ajustement au coût de la vie sur la base de l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique annualisé sur 12 mois.

Rajustements salariaux ciblés, fonction du marché

- L'employeur créera un nouveau fonds de 2 450 000 \$ qui seront répartis de façon égale, en deux versements, pour bonifier les salaires de tous les membres admissibles qui n'ont pas ou n'ont pas eu de prime de marché de 40 000 \$: le 1^{er} août 2023 et le 1^{er} juillet 2024, respectivement.

Prime de marché ciblée

- Une somme forfaitaire de 4 570 \$ sera répartie entre les membres qui ont ou avaient des primes de marché de 40 000 \$ ou plus par rapport au marché et qui ne sont pas admissibles aux rajustements salariaux ciblés, fonction du marché.

Contrats d'enseignement en cas de surcharge

- Le montant octroyé pour un contrat de double unité de base est désormais fixé à 2,58 % de l'échelle salariale des professeures adjointes et professeurs adjoints, ce qui représente une augmentation de 0,5 %. Une unité de base correspond aux $\frac{3}{4}$ d'une double unité de base.

Autres avantages économiques

- Les augmentations automatiques existantes de 1,0 d'échelon salarial sont portées à 1,5 pour les nouveaux membres.

Avantages sociaux

- Des rapports sur l'utilisation des avantages sociaux seront fournis au syndicat chaque année.
- Un fonds de 1,35 million de \$ servira à la création de comptes individuels de dépenses en santé pour chaque membre admissible. Les montants octroyés à chaque membre restent à déterminer, mais devraient s'élever à environ 1 300 \$/an.

Équité, diversité et inclusion

- La liste de référence des motifs protégés par le code des droits de la personne de la Colombie-Britannique est mise à jour :
 - l'identité autochtone est ajoutée,
 - l'identité ou l'expression de genre remplace les termes « genre » et « identification de genre ».
- La présidente ou le président de la SFUFA doit rencontrer chaque mois la vice-présidente ou le vice-président chargé des personnes, de l'équité et de l'inclusion.
- Le comité pour l'équité en matière d'emploi examinera toutes les procédures de nomination, de reconduction, de promotion et de titularisation.
- Au moins tous les cinq ans, les parties entreprendront une étude conjointe sur les salaires de tous les groupes ayant droit à l'équité, à tous les échelons.

Charge de travail (chercheurs)

- De nouvelles directives s'appliquent aux changements d'affectation en cas d'annulation de cours.
- Le calcul du ratio d'enseignement requis ne tient plus compte des sessions consacrées à la recherche étant donné l'élimination de toute indication de ratio à assurer entre les sessions consacrées à l'enseignement et celles consacrées à la recherche.
- Les départements doivent avoir des politiques relatives à l'attribution de la charge de travail.
- Les membres du personnel enseignant peuvent demander une révision de leur charge de travail.

Personnel enseignant

- Un comité mixte étudiera la question du titre de professeure ou de professeur et de la titularisation des enseignants.

- Les parties se réuniront pour examiner les allégations selon lesquelles les conditions actuelles de promotion du personnel enseignant sont discriminatoires. Tout accord conclu sera annexé à la convention collective.
- De nouvelles directives s'appliquent aux changements d'affectation en cas d'annulation de cours.
- Les membres du personnel enseignant peuvent demander une révision de leur charge de travail. Les membres dont le mandat a entraîné la création d'un poste à durée indéterminée, conformément aux dispositions existantes, sont candidats à ce poste.
- Les délais de promotion du personnel enseignant sont harmonisés avec ceux du personnel chercheur.

Congés

- La durée normale du congé personnel passe d'un an à deux ans.

Autres

- Pendant la durée de la convention, les parties conviennent de mettre à l'essai une procédure d'arbitrage accélérée qui ne remplace pas les procédures existantes de règlement des différends, ou ne limite pas leur utilisation, et qui comprend ce qui suit :
 - délais pour la divulgation, l'exposé conjoint des faits, etc.
 - entente entre les parties relativement à deux périodes de cinq jours réservées à l'arbitrage par année de convention, y compris une ou un arbitre unique pour chacune des périodes et les affaires à traiter lors de chacune des périodes;
 - décisions d'arbitrage contraignantes.
- La durée des mesures disciplinaires peut désormais être prolongée d'un commun accord.
- Les procédures touchant la nomination de personnel académique ne se limitent plus aux postes à durée indéterminée, et des ajustements peuvent être apportés au besoin aux procédures pour les nominations à durée déterminée.
- Les restrictions imposées aux activités extérieures sont réduites et aucun rapport annuel sur les activités extérieures n'est requis si aucune activité extérieure applicable n'a été effectuée.

University of Western Ontario Faculty Association – bibliothécaires et archivistes (UWOFA-LA)

1^{er} juillet 2023 - 30 juin 2027

L'UWOFA-LA a conclu une convention collective à la suite d'un vote de grève réussi (100%). La fusion du Collège universitaire Brescia et de l'Université Western a été annoncée tard durant le processus de négociation; l'association du personnel académique n'avait pas été avisée ni consultée. Les parties ont convenu que si l'intégration Brescia-Western allait de l'avant et que deux bibliothécaires du Collège Brescia choisissaient de ne pas accepter d'emploi à l'Université Western, ces deux postes de bibliothécaires seraient pourvus par des membres permanents de l'unité de négociation UWOFA-LA.

Hausses salariales

1^{er} juillet 2023 ↗ 3 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 2 %

1^{er} juillet 2026 ↗ 2 %

- En plus de ce qui précède, une somme forfaitaire sera ajoutée au salaire de base de chaque membre :
 - Année 1 : 500 \$ (rétroactif au 1^{er} juillet 2023)
 - Année 3 : 1 000 \$
- Chaque membre recevra également un montant non renouvelable de 2 000 \$ n'ayant pas été ajouté au salaire de base (avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023).
- Les points de contrôle salariaux et les valeurs salariales pour l'avancement professionnel lié au rendement augmentent d'une échelle par année.
- Lorsqu'ils obtiennent un poste à durée indéterminée, ou un poste de bibliothécaire ou d'archiviste auxiliaire ou de bibliothécaire ou d'archiviste principal, les membres reçoivent une prime non renouvelable de 2 500 \$.

Équité, diversité et inclusion

- Fonds de progression professionnelle
 - Un montant de 55 000 \$ sera ajouté au fonds durant la deuxième année de la convention (c'est-à-dire que le comité mènera ses travaux en 2024-2025 et que les rajustements seront appliqués rétroactivement au 1^{er} juillet 2024).
 - Le rajustement maximal par membre est porté à 7 500 \$.
 - Les membres dont la moyenne des trois derniers indicateurs d'évaluation du rendement est égale ou supérieure à 1,00 (auparavant 2,00) sont admissibles au fonds.
 - Les sommes continueront d'être distribuées aux membres en période probatoire ou nommés pour une durée indéterminée dans un premier temps, pour corriger les anomalies liées au sexe, puis à ceux dont les salaires sont anormalement bas par rapport à leur expérience et à leurs réalisations, sur la base de facteurs comprenant, sans s'y limiter, les années de service, les années écoulées depuis l'obtention du MBSI ou d'une qualification d'archiviste équivalente, le grade, les récents résultats d'évaluation du rendement et le stade de la carrière par rapport à des bibliothécaires et archivistes similaires dans des établissements comparables. Les sommes restantes sont réparties à parts égales entre les membres en période probatoire ou nommés pour une durée indéterminée.
 - Le comité doit envisager la possibilité d'examiner les anomalies sur la base d'autres paramètres démographiques en lien avec l'équité, notamment l'identité autochtone, le handicap, l'appartenance à un groupe racialisé, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
 - À l'embauche, les membres reçoivent un salaire au moins égal au salaire prévu dans le modèle adopté lors du plus récent processus de primes de progression de carrière.

Avantages sociaux

Prestations de santé mentale

- Après ratification, les membres bénéficieront d'une participation conjointe aux services de santé mentale de 85%/15 %, jusqu'à concurrence des frais raisonnables et habituels, et les prestations de santé mentale contribueront au plafond de la participation personnelle aux frais (450 \$ pour une personne seule; 900 \$ pour une famille).
- La liste des fournisseurs comprend dorénavant les fournisseurs agréés par l'Ordre des psychologues de l'Ontario, l'Ordre des psychothérapeutes autorisés de l'Ontario, l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, l'Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario, l'Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario, les Ontario Registered Clinical Counsellors ou l'Association canadienne pour la thérapie conjugale et familiale.

Prestations de soins de la vue

- À compter du 1^{er} juillet 2024, la couverture des examens annuels de la vue sera portée à 75 \$ (au lieu de 25 \$) et celle des lunettes/lentilles cornéennes, etc., sera portée à 600 \$ tous les deux ans (au lieu de 300 \$).

Crédits flottants

- Les membres peuvent désormais engager des dépenses et se faire rembourser jusqu'à la fin de la période de la convention (auparavant, la date limite était le 31 mars de l'année d'expiration de la convention).

Fonds de soutien aux activités académiques

- Le Fonds est porté à 8 000 \$ par année.
- Le montant maximal par bourse est porté à 2 000 \$.
- La priorité sera accordée aux demandes de membres en période probatoire, suivies des demandes de membres qui n'ont jamais bénéficié d'une allocation du Fonds de soutien aux activités académiques.
- Les membres peuvent recevoir une ou plusieurs bourses d'activité académique pendant la durée de la convention collective. La priorité pour les bourses subséquentes sera donnée aux membres en période probatoire (auparavant, les membres pouvaient recevoir uniquement une bourse pendant la durée de chaque convention collective).
- Les fonds restants à la fin de chaque année académique pourront être utilisés pendant une année supplémentaire. Les fonds reportés et non utilisés seront retournés à l'employeur.

Évaluation du rendement

- L'évaluation du rendement aura dorénavant lieu tous les deux ans plutôt que tous les ans, et quelques changements seront apportés au processus et à l'objectif des réunions d'évaluation. Toutefois, si le rendement d'un membre dans un domaine de responsabilité est jugé « inférieur au niveau acceptable », il devra participer au processus d'évaluation et de rapport chaque année jusqu'à ce que son rendement dans tous les domaines soit jugé « acceptable » ou supérieur.

Congés

- La rémunération du congé de formation est portée à 100 % du salaire, contre 85 % auparavant.
- L'accumulation de congés pour des activités académiques a été bonifiée, le processus de demande a été simplifié, les membres nommés par d'autres universités peuvent désormais recevoir jusqu'à trois années de crédit, et la ou le bibliothécaire en chef et la doyenne ou le doyen ont désormais le pouvoir discrétionnaire d'approuver des congés

professionnels supplémentaires, au-delà des deux congés prévus par an. L'activité académique peut inclure « l'expression créative » dans un média en lien avec l'expertise académique des membres (il n'est plus nécessaire que l'activité soit liée à la bibliothéconomie ou à la pratique archivistique).

- Les membres peuvent désormais bénéficier dès l'embauche d'une prestation complémentaire pour le congé de grossesse, le congé parental et le congé d'adoption (auparavant offerte après un an).
- Si les deux parents sont employés par l'Université Western, ils ont désormais tous les deux droit à 24 semaines de prestation complémentaire.
- Les membres qui quittent leur emploi dans les six mois suivant la fin de leur congé de grossesse, parental ou d'adoption ne sont plus tenus de remettre la prestation complémentaire.
- Les congés pour violence conjugale ou sexuelle, ou décès d'un enfant, les congés de proches aidants et les congés familiaux pour raison médicale et maladie grave sont désormais rémunérés ou admissibles à un complément d'assurance-emploi, le cas échéant.
- Le salaire des membres qui reprennent le travail à la suite d'une invalidité de longue durée doit tenir compte de toutes les hausses salariales négociées et mises en œuvre pendant leur congé, y compris les augmentations au mérite basées sur la même évaluation que celle figurant dans l'évaluation et le rapport biennaux précédents du membre.

Charge de travail

- L'employeur doit créer des descriptions de poste et les rendre accessibles aux membres.
- Si la charge de travail d'un membre subit des modifications importantes, le membre peut travailler avec sa supérieure ou son supérieur hiérarchique direct pour rajuster les activités et contributions prévues ou convenir d'une autre charge de travail.
- Toute modification permanente et significative de la charge de travail d'un membre nécessite une modification de sa description de poste.
- Les membres ne doivent pas voir leur charge de travail augmenter en raison de la redistribution, au sein des unités et entre elles, des tâches de postes laissés vacants.
- Un comité mixte sera créé pour superviser le travail de garde et le travail effectué en dehors des heures normales de travail. Les membres peuvent prendre un congé compensatoire équivalent s'ils sont tenus de travailler de garde ou s'ils sont chargés de tâches en dehors des heures normales de travail. La haute direction se chargera des tâches des directrices, des directeurs et des chefs de département qui prennent des congés compensatoires.

Professionalisme

- Dans les communications grand public et documents pertinents, l'employeur doit s'efforcer d'identifier les rôles des bibliothécaires et des archivistes, et de les différencier de ceux des autres membres du personnel de la bibliothèque.

Huron University College Faculty Association (HUCFA)

1^{er} mai 2023 - 30 avril 2027

Le 14 novembre 2023, la HUCFA a ratifié sa première entente de renouvellement de convention collective depuis sa certification en 2019. De nombreux changements ont été négociés en vue de se rapprocher de la norme pour les syndicats agréés, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de normes, le langage associé aux mesures disciplinaires et les questions précédemment couvertes par la politique de l'université (par exemple, liberté académique, nécessité financière et restructuration des programmes).

Hausses salariales

Postes menant à la permanence et postes à durée déterminée

- 1^{er} mai 2023 ↗ 2 %
- 1^{er} mai 2024 ↗ 2,5 %
- 1^{er} mai 2025 ↗ 3,75 %
- 1^{er} mai 2026 ↗ 3,25 %

Chargées et chargés de cours

- 1^{er} mai 2023 ↗ 7,5 %
- 1^{er} mai 2024 ↗ 3,25 %
- 1^{er} mai 2025 ↗ 4,5 %
- 1^{er} mai 2026 ↗ 5 %

Chargées et chargés de cours rémunérés au cours

- 1^{er} mai 2023 ↗ 2 %
- 1^{er} mai 2024 ↗ 2,5 %
- 1^{er} mai 2025 ↗ 3,75 %
- 1^{er} mai 2026 ↗ 3,25 %

- En outre, le nombre d'échelons de la grille salariale des chargés de cours et l'expérience requise pour atteindre chaque échelon des chargés de cours rémunérés au cours ont été réduits afin d'assurer une croissance salariale plus rapide.
- L'expérience professionnelle ou obtenue aux cycles d'études supérieures est désormais prise en compte.

Reconnaissance

- Toute référence au droit de l'employeur de s'écarter de la convention collective en informant l'association a été supprimée.

Mesures disciplinaires

- L'association a négocié le libellé de mesures disciplinaires échelonnées et fondées sur des motifs valables.
- Un membre a le droit d'être représenté par la HUCFA lors de toute réunion susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires.

- Les documents relatifs aux mesures disciplinaires sont retirés du dossier du membre après deux ans si aucune autre mesure disciplinaire n'est prise.

Libération de cours pour services rendus à l'association

- Les libérations de cours pour activités d'association passent de 1,5 cours à 2,5 par an (1,0 cours pris en charge par l'employeur; 1,5 pris en charge par la HUCFA).
- La HUCFA peut acheter 2,5 libérations additionnelles.
- Lorsque des négociations sont prévues durant l'année, l'employeur accordera à la HUCFA une libération additionnelle de 1,5 cours.

Personnel académique contractuel (PAC)

- Le PAC aura droit à une rémunération accrue pour plusieurs responsabilités hors contrat précises, telles que la participation à un comité, la participation à des événements de recrutement ou l'organisation d'activités d'apprentissage par l'expérience. Dans le cas des activités de service non précisées, la rémunération sera négociée et reflétera équitablement le travail effectué et le temps passé par le membre.
- Lors de la création d'un poste de chargée ou de chargé de cours (trois ans/trois ans/mandat sans date d'échéance), la candidature des chargées et chargés de cours de l'unité académique rémunérés au cours sera considérée en premier, suivie de celle des chargées et chargés de cours rémunérés au cours n'appartenant pas à l'unité. La candidature de non-membres peut être envisagée uniquement si aucun membre de l'unité de négociation ne possède les qualifications et l'expertise requises pour le poste.
- Lorsqu'un membre rémunéré au cours reçoit une charge de 2,5 cours pendant trois années consécutives, l'employeur doit envisager la création d'un poste de chargée ou de chargé de cours de trois ans. Lorsqu'il n'est pas évident qu'un contrat de trois ans soit nécessaire, mais qu'un contrat d'un an est possible, un contrat d'un an sera créé.
- Les membres rémunérés au cours qui ont au moins deux années consécutives de service dans l'unité de négociation et qui peuvent raisonnablement s'attendre à obtenir une charge de cours durant l'année académique suivante bénéficieront d'un soutien continu de l'établissement entre leurs contrats. Sauf dans des circonstances hors du contrôle de l'employeur, le soutien comprend le droit de revendiquer l'affiliation avec le Collège Huron, ainsi que l'accès à un courrier électronique organisationnel, aux services de bibliothèque et au stationnement réservé au personnel.
- Lorsqu'un poste rémunéré au cours est créé et qu'aucun autre membre ne dispose d'un droit de premier refus, les chargés de cours rémunérés au cours de l'unité ou des unités concernée(s) seront les premiers à être pris en considération pour le poste.
- Dans le cas où un poste à durée déterminée ou un poste de chargée ou de chargé de cours rémunéré au cours est remplacé par un poste à période probatoire (menant à la permanence) exigeant des qualifications et une expertise comparables, selon la description de poste approuvée, on devra envisager de nommer directement au poste nouvellement créé le membre occupant le poste à durée déterminée ou le poste de chargée ou de chargé de cours rémunéré au cours. Il y a nomination directe lorsque les membres permanents ou en voie d'obtenir la permanence du programme délibèrent et décident à la majorité de recommander à la doyenne, au doyen, à la vice-rectrice ou au vice-recteur d'offrir le poste probatoire au membre occupant le poste à durée déterminée ou le poste de chargée ou de chargé de cours rémunéré au cours sans recherches ouvertes, et que la doyenne, le doyen, la vice-rectrice ou le vice-recteur approuve la nomination.

- Les chargées et chargés de cours rémunérés au cours peuvent désormais bénéficier d'un compte de dépenses en santé pour couvrir leurs dépenses liées aux soins de santé. L'employeur créditera le compte de dépenses en santé de chaque membre admissible d'un montant équivalent à sept pour cent (7 %) de son salaire brut, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par an (août à juillet). Le compte de dépenses en santé n'a pas pour but d'éroder les régimes d'avantages sociaux actuels ou futurs offerts à l'ensemble des membres.

Nécessité financière et restructuration de programme

- Auparavant, les licenciements pour motifs financiers étaient régis par les politiques de l'employeur qui autorisaient la suppression de postes déclarés « financièrement insoutenables » par l'employeur. La HUCFA a négocié de nouvelles dispositions conformes aux normes du secteur, qui incluent :
 - une procédure de déclaration de la nécessité financière qui exige l'examen de la situation par une commission financière comprenant des membres de la HUCFA;
 - un processus rendant possible la fermeture de programmes pour motifs financiers en situation de difficultés financières significatives et continues seulement, à la suite de procédures qui comprend l'examen de la situation par des organes de gouvernance collégiale;
 - la détermination des licenciements et des mutations à effectuer en fonction du type de poste (permanent, à durée déterminée, etc.) et de l'ancienneté;
 - la transmission au plus tard le 30 septembre des avis de licenciements qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet de l'année suivante.
 - En plus du préavis ou d'une compensation pour manque de préavis, les membres recevront un mois de salaire par année de service, avec une indemnité de départ minimale de six mois pour les chargées ou chargés de cours et membres occupant un poste à durée déterminée à l'emploi depuis trois ans ou plus, et de douze mois de salaire pour les membres permanents ou en voie d'obtenir la permanence, jusqu'à concurrence de 24 mois de salaire. Les membres conservent leurs droits de rappel et peuvent conserver leurs avantages sociaux en payant les primes applicables, sous réserve des exigences de l'assureur.

Équité, diversité et inclusion

- L'employeur embauchera une tierce partie, choisie d'un commun accord, pour réaliser une étude sur la rémunération équitable, qui devra être achevée au plus tard le 31 janvier 2025.