

Conventions collectives négociées récemment

Avril 2025

Dans cette édition

St. Jerome's, temps plein	Le 17 octobre 2024, la St. Jerome's University Academic Staff Association (unité à temps plein) a ratifié une nouvelle convention collective pour la période 2024-2027.
Ottawa	Le 13 février 2025, l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa a ratifié une nouvelle convention collective pour la période 2024-2026.
Ontario College of Art and Design	En janvier 2025, la Ontario College of Art and Design Faculty Association a ratifié une nouvelle convention collective pour la période 2023-2026.
Manitoba	Le 13 mars 2025, la University of Manitoba Faculty Association a ratifié une nouvelle convention collective pour la période 2024-2027.

St. Jerome's University Academic Staff Association - unité du personnel à temps plein (unité à temps plein de la SJUASA)

17 octobre 2024 - 30 avril 2027

Une convention est ratifiée entre l'unité à temps plein de la SJUASA et l'employeur le 17 octobre 2024. L'association a réalisé des progrès substantiels dans ses domaines prioritaires.

Hausses salariales

1er mai 2024 ↗ 4,7 %

1er mai 2025 ↗ 3,6 %

1er mai 2026 ↗ Réouverture automatique de l'échelle salariale conformément au protocole d'entente de la Faculty Association of the University of Waterloo (FAUW)

- Une hausse ponctuelle du salaire de base remplace l'ancienne bourse individuelle de recherche interne afin de refléter le fonds pour rendement exceptionnel (OPF) offert les années précédentes par l'Université de Waterloo.
- Une hausse de 10 % à la majoration pour le progrès dans les rangs (PDR) est obtenue, en plus des hausses annuelles du PDR conforme à l'échelle. Il s'agit d'un nouvel investissement considérable dans les salaires qui vise à égaler l'OPF de l'Université de Waterloo. L'augmentation totale du PDR est de 4 998 \$.
- Les majorations pour le PDR des bibliothécaires correspondent désormais à la valeur des majorations offertes au personnel enseignant régulier. Elles correspondaient auparavant à 75 % de celles du personnel enseignant régulier.

Autres avantages économiques

Allocations de perfectionnement professionnel

- À compter de mai 2023, l'allocation annuelle de perfectionnement professionnel passe à 4 206 \$ et augmente chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation de l'Ontario.
- Les fonds de l'allocation de perfectionnement professionnel qui ne sont pas dépensés peuvent être reportés, à concurrence de 150 % de l'allocation de l'année suivante.

Volet axé enseignement

- Les anciennes catégories d'emploi « à durée déterminée » et de « chargée ou chargé de cours embauché sur une base continue » sont converties en rang du volet axé enseignement, à des fins de les aligner sur celles de l'Université de Waterloo.
 - La nouvelle catégorie du volet axé enseignement n'aura pas d'incidence sur l'effectif du volet titularisation. Le ratio personnel enseignant permanent/personnel enseignant est préétabli, tout comme le nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants permanents.
- Les postes du volet axé enseignement sont désormais assortis de rangs, de qualifications et de salaires de départ comparables à ceux du personnel enseignant permanent.
- Le personnel du volet axé enseignement prend habituellement en charge six cours d'une session durant une année académique de trois sessions.
- Le personnel du volet axé enseignement bénéficie d'une dispense d'enseignement (ETR) prenant la forme de « réductions de charges de cours pour les aider à revoir et à réviser leurs cours, à améliorer leur pédagogie, à se tenir au courant de la recherche dans leur(s) domaine(s) d'enseignement et à y contribuer, et (ou) à faire des recherches et à contribuer à l'érudition en matière d'enseignement et d'apprentissage ».
 - La dispense d'enseignement peut être convertie en sabbatique équivalente.

- Dans les trois mois suivant la ratification, l'employeur doit entamer les processus collégiaux habituels d'établissement avec le conseil sénatorial de l'Université St. Jerome's des normes de titularisation et de promotion des membres du volet axé enseignement.

Parcours professionnel

- De nouvelles voies sont maintenant prévues pour l'accès à des postes à durée déterminée, à partir de postes de chargés de cours, et à des postes permanents, à partir de postes à durée déterminée.
- Lorsqu'un poste du volet axé enseignement est à pourvoir (poste à durée déterminée ou poste probatoire menant à la titularisation), la vice-rectrice à l'enseignement et doyenne ou le vice-recteur à l'enseignement et doyen examinera les chargées et chargés de cours et les enseignantes et enseignants à durée déterminée embauchés durant les deux dernières années dans le programme concerné. Si une candidate ou un candidat approprié se trouve parmi eux, la vice-rectrice ou le vice-recteur pourra pourvoir le poste sans mener de recherche, sous réserve de l'accord de la ou du chef de département, et du comité académique.

Charge de travail

- Les présidentes et présidents et directrices et directeurs de programme recevront un crédit de sabbatique (membres permanents) ou huit points de dispense d'enseignement (ETR) (membres du volet axé enseignement), en plus des crédits de cours existants.
- Des dispenses additionnelles (crédits) de cours sont aussi offertes pour les recherches subventionnées (automatiques, selon la taille et la durée de la bourse, et du rôle du membre), ainsi que pour la recherche non subventionnée (nombre limité, avec demande à l'interne évaluée par un comité du personnel enseignant).
- Un nouveau système de crédits de cours a été mis en place pour gérer la rémunération du service et de la recherche. Les crédits de cours peuvent être échangés contre des dispenses de cours, des allocations ou des bourses de

recherche/perfectionnement professionnel, et peuvent être accumulés et utilisés au fil du temps.

- Les membres peuvent demander une réduction temporaire de leur charge de travail, à concurrence de 50 % de cette charge (pour une durée maximale de 36 mois).
- Les membres qui se trouvent à moins de dix ans de leur départ prévu à la retraite peuvent demander une réduction de leur charge de travail pouvant aller jusqu'à 50 % de cette charge.
- Les membres ont droit à des soutiens à l'enseignement pour :
 - tout cours auquel plus de 60 étudiantes et étudiants se sont inscrits;
 - au moins un de deux cours dont le nombre combiné d'étudiantes et d'étudiants inscrits dépasse 85 personnes.
- Un soutien accru à l'enseignement est garanti pour tout cours dont le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits dépasse 175 personnes.

Activités de l'association

- Lorsque l'Université a l'intention de réagir à une situation d'urgence d'une manière qui affecterait directement la santé, la sécurité, les conditions de travail, les protections ou les avantages sociaux des membres, un comité mixte de planification d'urgence doit être mis en place pour préparer l'intervention.
- L'employeur fournit à l'association deux crédits de cours par année de la convention (au lieu d'un seul).

Propriété intellectuelle

- Il est convenu qu'en principe, « le matériel créé dans le cadre d'activités d'enseignement et de recherche est la propriété intellectuelle de son (ses) créateur(s) ».

- Sauf disposition contraire de la convention collective ou d'un accord entre un membre et l'employeur, l'employeur ne peut prétendre à un droit d'auteur sur ce matériel.
- L'employeur ne peut pas utiliser la propriété intellectuelle d'un membre ou fournir le plan de cours d'un membre à quelqu'un d'autre pour offrir essentiellement le même cours, ou pour créer du matériel dérivé, à moins qu'il n'y ait d'accord signé le permettant, ou que cela soit nécessaire pour « l'achèvement ou la poursuite d'urgence d'un cours » pour lequel le membre a créé le matériel.
- Sous réserve de la convention collective, les membres peuvent conclure des ententes de droit d'auteur concernant la propriété intellectuelle de leur matériel.
 - Au moment de conclure une telle entente, le membre a le droit d'être représenté par l'association.
- Les ententes de droit d'auteur doivent normalement spécifier :
 - les limites et conditions d'utilisation du matériel protégé par le droit d'auteur;
 - dans quelles circonstances, le cas échéant, le membre cède le droit de réviser ou de modifier le matériel protégé par le droit d'auteur;
 - toute renonciation aux droits moraux, en tout ou en partie;
 - les droits d'utilisation que le membre conserve;
 - la durée du contrat de licence;
 - les conditions de renouvellement ou de résiliation;
 - la prise en compte du membre.

Liberté académique

- La liberté académique inclut désormais le droit de recommander des documents de bibliothèque utiles à la poursuite de l'érudition.
- La liberté académique des membres bibliothécaires comprend le droit « d'exposer ou de rendre accessible le matériel de la bibliothèque aux utilisateurs

de la bibliothèque, et d'enrichir la collection de la bibliothèque en sélectionnant du nouveau matériel de bibliothèque dans les limites du budget approuvé de la bibliothèque ».

Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa (APUO)

1er mai 2024 - 30 avril 2026

Après un vote en faveur de la grève, des préparatifs de grève et une campagne publique, une convention de deux ans est conclue dans le cadre d'un processus de conciliation le 17 janvier 2025, et ratifiée le 13 février 2025.

Hausses salariales

1er mai 2024 ↗ 2,5 %

1er mai 2025 ↗ 2,5 %

- La hausse de 2,5 % aux échelles salariales couvre la majoration pour le progrès dans le rang (PDR).
- Un comité mixte est chargé de recommander un tableau d'augmentation d'un « nouveau PDR » pour les bibliothécaires, semblable à celui du nouveau PDR des professeures et professeurs.
 - Sur la base du travail effectué historiquement avec le personnel enseignant, le comité veille à ce que la nouvelle structure de majoration recommandée fonctionne de façon similaire à celle du personnel enseignant qu'elle n'ait pas d'incidence négative sur les revenus de carrière ouvrant droit à pension et qu'elle comprenne une date d'entrée en vigueur du nouveau système de majoration recommandé.

Avantages sociaux

- Les soins de la vue sont désormais couverts à concurrence de 475 \$ par période de 24 mois, contre 250 \$ auparavant.

- Le montant maximal pour un examen de la vue par période de 24 mois est désormais de 110 \$, contre 80 \$ auparavant.
- Les traitements dispensés par des psychologues, conseillères et conseillers cliniques, travailleuses et travailleurs sociaux, thérapeutes conjugaux/familiaux, psychanalystes et psychothérapeutes sont désormais remboursés à 80 % (au lieu de 50 %) jusqu'à concurrence de 3 000 dollars \$ par année civile, toutes pratiques confondues.
- Les traitements dispensés par des acupuntrices et acupuncteurs, des audiologues et des ergothérapeutes sont maintenant couverts, à concurrence de 400 \$ pour chacune de ces pratiques.

Perfectionnement professionnel

- À compter du 1er janvier 2025, le montant du remboursement des dépenses professionnelles (RDP) des membres passe de 2 200 \$ à 2 600 \$.

Effectifs

- Abordée auparavant dans une lettre d'entente seulement, la protection des effectifs fait dorénavant l'objet de dispositions dans la convention collective.

Charge d'enseignement

- La charge de cours de base est réduite à quatre cours de trois crédits par an dans les facultés où la charge de cours de base était de cinq cours par an, c'est-à-dire les facultés des arts et d'éducation, et l'École de gestion Telfer (Affaires).
 - La nouvelle charge réduite entre en vigueur d'ici le 30 avril 2026.
- La faculté des arts réduit la charge de cours ordinaire des professeures et professeurs de langues de sept à six cours de trois crédits d'ici le 30 avril 2026.

Charge de travail générale

- Les activités professionnelles des bibliothécaires comprennent désormais des activités administratives.
- Un groupe de travail mixte est chargé d'examiner les besoins des membres en matière d'assistantes et d'assistants d'enseignement, et de formuler des recommandations à ce chapitre, en tenant compte des facteurs suivants : bien-fondé et diversité pédagogiques; éléments relatifs à la santé et à la sécurité ou à l'agrément; répartition équitable de la charge de travail; besoins particuliers des grands groupes, des cours de première et deuxième année et des cours qui nécessitent des interactions en petits groupes.
- Un groupe de travail mixte examine les besoins des membres en matière de soutien administratif et formule des recommandations concrètes à ce chapitre, au plus tard deux ans après sa première réunion. Le groupe de travail devra :
 - consulter confidentiellement les membres sur les questions relatives au soutien administratif;
 - consulter confidentiellement le personnel administratif et (ou) ses gestionnaires à propos des questions ou problèmes liés à l'offre d'un soutien administratif aux membres de l'association;
 - examiner les différentes façons dont chaque faculté de l'Université d'Ottawa et faculté des universités de l'U15 offre du soutien administratif;
 - recueillir les conclusions d'études académiques pertinentes;
 - faire des recherches sur les meilleures pratiques en matière de soutien administratif;
 - déterminer la meilleure façon de mettre en place un soutien administratif et un soutien à la formation dans les unités et facultés académiques, et établir un ordre de priorité pour les types de soutien requis.

Congé professionnel

- Les professeures et professeurs à engagement spécial continu (PESC) peuvent demander un congé professionnel de quatre mois tous les quatre ans, au lieu de tous les cinq ans.

Conversion

- Une lettre d'entente stipule que les professeures et professeurs remplaçants ayant au moins sept années consécutives à l'Université d'Ottawa peuvent demander que leur poste soit converti à celui de professeure ou professeur à engagement spécial continu (PESC).

Ontario College of Art and Design Faculty Association (OCADFA)

Du 1er juillet 2023 au 30 juin 2026

L'OCADFA n'a pas le droit de faire la grève et doit souvent recourir à l'arbitrage d'intérêts pour résoudre des impasses à la table des négociations. Après 17 jours de négociation sur une période d'un an et demi, les parties entament trois jours de médiation le 7 novembre 2024, puis une séance de médiation/arbitrage le 8 janvier 2025. Au cours des négociations et de la médiation, l'OCADFA a également engagé ses membres dans une campagne « Mettre la barre plus haute! » Les points suivants sont tirés de la décision arbitrale rendue par l'arbitre William Kaplan et figureront dans le protocole d'entente de l'OCADFA.

Hausses salariales

1er juillet 2023 ↗ 3,0 %

1er juillet 2024 ↗ 3,0 %

1er juillet 2025 ↗ 3,0 %

- Un ajustement spécial ponctuel de 1 % est prévu à compter du 1er janvier 2025 pour les assistantes et assistants à la recherche de premier cycle, les correctrices

et correcteurs, les superviseuses et superviseurs de travaux dirigés et les assistantes et assistants à la recherche de troisième cycle.

- À compter du 1er juillet 2025, sept échelons sont supprimés au bas des échelles des techniciennes et techniciens et conseillères et conseillers pédagogiques permanents et en période probation, et des techniciennes et techniciens et conseillères et conseillers pédagogiques contractuels, et trois échelons d'une valeur de 1 621 \$ sont ajoutés au haut des deux échelles.
- À compter du 1er juillet 2025, il existe un mécanisme permettant de passer de l'échelon le plus bas de la grille des chargées et chargés de cours au troisième échelon. Pour les chargées et chargés de cours non plafonnés, la progression dans l'échelle de rémunération est la suivante : un échelon après l'accumulation de neuf demi-crédits enseignés, et un échelon supplémentaire après l'accumulation de 15 demi-crédits enseignés.

Avantages sociaux

- À compter du 1er avril 2025, les avantages sociaux suivants sont majorés pour atteindre un niveau équivalent à ceux des membres inscrits aux régimes d'assurance collective de la direction et du SEFPO, mais en aucun cas les niveaux d'avantages sociaux ne sont moins favorables que ce qu'offre actuellement le régime d'avantages sociaux de l'OCADFA :
 - vision;
 - services paramédicaux;
 - services dentaires;
 - assurance vie de base,
 - Assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels.
- Il a été décidé d'étudier la possibilité de passer d'un régime de retraite à cotisations définies au régime de retraite des universités de l'Ontario (UPP).

Exemption de droits de scolarité

- Une nouvelle lettre d'entente prévoit une exemption de droits de scolarité pour les membres permanents admissibles du personnel enseignant et personnel académique, leur conjointe ou conjoint et les personnes à leur charge (y compris leurs enfants de 25 ans et moins) pour les cours menant à des crédits offerts par l'Université de l'EADO en contrepartie des droits de scolarité usuels du pays.

Perfectionnement professionnel

- À compter du 1er juillet 2025, chaque membre permanent, en période probatoire ou embauché sur une base continue a le droit de se faire rembourser jusqu'à 1 400 \$ de dépenses de perfectionnement professionnel pour l'année. Ce montant est calculé au prorata pour le personnel enseignant permanent, en période probatoire ou embauché sur une base continue ne travaillant pas à temps plein.

Sabbatique

- Le premier congé sabbatique d'une professeure permanente ou d'un professeur permanent est désormais rémunéré à 90 %, contre 80 % auparavant, mais les salaires des congés sabbatiques suivants sont toujours calculés sur la base de 80 % du salaire pour l'année académique visée par le congé sabbatique.
- Si le congé sabbatique n'est pas accordé, la vice-présidente à l'enseignement et doyenne ou le vice-président à l'enseignement et doyen avise le membre et l'association de sa décision par écrit en précisant la ou les raisons pour lesquelles le congé sabbatique est refusé ou reporté.
- Les dispositions afférentes aux demandes de congé sabbatique jugées méritoires, mais non satisfaites, sont améliorées.
- Dans des circonstances académiques exceptionnelles seulement, un programme pourrait ne pas être en mesure de répondre à toutes les demandes de congé sabbatique approuvées au cours d'une année donnée. Dans un tel cas, la doyenne ou le doyen, la directrice ou le directeur du programme et le(s) membre(s) dont les congés sont approuvés tentent de trouver un calendrier qui satisferait tout le monde. En l'absence d'accord, les congés sabbatiques sont

organisés sur la base des années de service, de l'accès antérieur au congé sabbatique et des besoins opérationnels du ou des programmes.

- Un libellé plus fort garantit que, lors d'une période donnée, la priorité pour les congés sabbatiques d'une année ou d'une demi-année est donnée aux membres dont le congé sabbatique a été reporté.

Allocations des directrices et directeurs de programmes de premier cycle et de cycle supérieur

- Les pratiques existantes sont codifiées dans le protocole d'entente afin de faciliter la négociation d'améliorations futures.
- Pour les programmes de 100 étudiantes et étudiants ou moins, en plus de leur salaire habituel, les directrices et directeurs de programmes de cycle supérieur perçoivent les montants ci-après :
 - allocation annuelle minimale de 4 000 \$;
 - dispense administrative d'au moins deux cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par année académique;
 - allocation de 2 000 \$ pour appuyer le perfectionnement professionnel, les déplacements ou la recherche en plus du perfectionnement professionnel établi;
 - dispense administrative supplémentaire d'un cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par nomination à un poste administratif académique de trois ans, à utiliser au cours de l'année académique suivant la nomination.
- Pour les programmes de plus de 100 étudiantes et étudiants, en plus de leur salaire habituel, les directrices et directeurs de programmes de cycle supérieur perçoivent les montants ci-après :
 - allocation annuelle minimale de 5 500 \$;
 - dispense administrative d'au moins deux cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par année académique;

- allocation de 2 000 \$ pour appuyer le perfectionnement professionnel, les déplacements ou la recherche, en plus du perfectionnement professionnel établi;
 - dispense administrative supplémentaire d'un cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par nomination à un poste administratif académique de trois ans, à utiliser au cours de l'année académique suivant la nomination.
- Pour les programmes comptant 500 étudiantes et étudiants ou moins, en plus de leur salaire habituel, les directrices et directeurs de programmes perçoivent les montants ci-après :
- allocation annuelle minimale de 8 000 \$;
 - dispense administrative d'au moins deux cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par année académique;
 - allocation annuelle de 1 000 \$ pour appuyer le perfectionnement professionnel (en plus du perfectionnement professionnel établi);
 - dispense administrative supplémentaire d'un cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par nomination à un poste administratif académique de trois ans, à utiliser au cours de l'année académique suivant la nomination.
- Pour les programmes de plus de 500 étudiantes et étudiants, en plus de leur salaire habituel, les directrices et directeurs de programmes perçoivent les montants ci-après :
- allocation annuelle minimale de 10 000 \$;
 - dispense administrative d'au moins trois cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par année académique;
 - allocation annuelle de 1 000 \$ pour appuyer le perfectionnement professionnel (en plus du perfectionnement professionnel établi);
 - dispense administrative supplémentaire d'un cours de premier cycle ou de cycle supérieur de 0,5 crédit par nomination à un poste administratif

académique de trois ans, à utiliser au cours de l'année académique suivant la nomination.

Charge de travail

Volet axé enseignement

- À compter du 1er juillet 2025, la « charge de cours » (moyenne sur l'année académique) requise par session est normalement équivalente à neuf heures par semaine de contact avec des étudiantes ou des étudiants pour tous les postes du volet axé enseignement (au lieu de 10,5 heures de contact avec des étudiantes ou des étudiants par semaine pour les postes de studio du volet axé enseignement). Concrètement, cela signifie que les membres du volet enseignent six cours par an, alors qu'auparavant la plupart d'entre eux en enseignaient sept.

Supervision des étudiantes et des étudiants de cycle supérieur

- Plusieurs changements sont apportés à la supervision des étudiantes et des étudiants de cycle supérieur par des membres autres que des chargés de cours (non applicable à la supervision des étudiantes et des étudiants de cycle supérieur par des chargés de cours comme tâche supplémentaire).
 - Les membres peuvent se voir attribuer jusqu'à une étudiante ou un étudiant de cycle supérieur par année académique afin de répondre aux attentes de base en matière de tâches d'enseignement. Le membre est consulté relativement à l'affectation.
 - Les membres qui supervisent trois étudiantes ou étudiants de cycle supérieur ou plus par année académique reçoivent des crédits de supervision d'étudiante ou d'étudiant au-delà de deux étudiantes ou étudiants, à raison de trois crédits pour la supervision principale, de deux crédits pour les travaux de recherche importants et d'un crédit pour la supervision secondaire.
 - Les membres peuvent utiliser 15 crédits de supervision accumulés pour une dispense de cours de 0,5 crédit par année académique (non rétroactif).
 - Un bilan satisfaisant en matière de contribution globale à la supervision des étudiantes et des étudiants de cycle supérieur est pris en compte lors des

évaluations du rendement et de l'attribution du mérite, de la titularisation, de la promotion et (ou) des congés sabbatiques.

- Un examen conjoint de ces dispositions aura lieu avant le début de l'année académique 2026-2027 afin de s'assurer que des mesures progressives sont prises en vue d'une répartition équitable de la charge de travail de supervision des étudiantes et des étudiants de cycle supérieur.

Équité, diversité et inclusion

- Un nouveau protocole d'entente prévoit la création d'un comité d'évaluation des étudiantes et des étudiants administré conjointement et chargé de recommander, dans un délai d'un an à compter de la ratification, des méthodes efficaces et équitables d'évaluation de l'expérience de la population étudiante. L'administration nomme jusqu'à trois représentants, l'OCADFA jusqu'à trois membres et le syndicat étudiant peut nommer une représentante ou un représentant étudiant.

Autochtonisation

- Un membre qui se définit comme autochtone peut se faire accompagner d'une aînée ou d'un aîné ou d'une gardienne ou d'un gardien du savoir traditionnel autochtone à toute réunion de règlement de griefs et à toute réunion où un membre est partie plaignante ou défenderesse à un grief relatif à la politique de l'Université sur le respect en milieu de travail et d'apprentissage.
- L'aînée ou l'aîné autochtone ou la gardienne ou le gardien du savoir traditionnel joue le rôle de conseillère ou de conseiller et (ou) de soutien pour le membre, et l'employeur prend en charge les frais de participation.
- Les parties désignent deux arbitres autochtones qui sont ajoutés au groupe d'arbitres dans la convention collective.
- Un groupe de travail doté de ressources suffisantes et capable de retenir des services d'experts est constitué pour examiner les mesures prises par l'ÉADO afin d'atteindre les objectifs de l'autochtonisation, y compris le recrutement, la rétention, la reconnaissance du fardeau particulier, la promotion, la recherche et les relations avec la communauté, la meilleure façon de reconnaître la Journée

nationale de la vérité et de la réconciliation et toute autre question pertinente identifiée par le groupe de travail, et pour en rendre compte.

- En reconnaissance du fardeau unique qui leur est imposé, chaque membre de ce groupe de travail est considéré comme ayant pleinement rempli son obligation de service pour l'année académique. Les évaluations des étudiantes et des étudiants ne sont plus prises en compte dans les décisions de carrière en attendant les résultats du groupe de travail sur l'autochtonisation.

Chargées et chargés de cours

- Les chargées et chargés de cours peuvent désormais demander le droit de reconduction à un cours après avoir enseigné ce cours au moins trois fois (au lieu d'un minimum de quatre fois) et après s'être vu confier le cours pour la quatrième fois au cours des 15 sessions précédentes.
- Les candidates et candidats à l'emploi avec ou sans droit de reconduction n'ont plus besoin d'indiquer leur intérêt envers une reconduction pour être recommandés pour cette reconduction.
- Dans le cas où un poste de chargée ou de chargé de cours est annulé moins de quatre semaines avant le premier jour de classe prévu, la chargée ou le chargé de cours visé recevra un paiement de deux semaines de salaire pour les cours d'automne/hiver (au prorata pour les cours d'été) afin de compenser le temps de préparation.
- Les évaluations des étudiantes et des étudiants ne sont pas prises en compte dans l'évaluation des chargées et des chargés de cours.
- À compter du 1er janvier 2025, un certain nombre de tâches pédagogiques d'enseignement individualisé rémunérées sont ajoutées, lorsque possible, aux tâches d'enseignement des chargées et des chargés de cours (sans obligation de recherche ou de service) :
 - D'un commun accord, les chargées et chargés de cours peuvent être affectés à des activités d'enseignement individuel supplémentaires, y compris des études autodirigées, des études indépendantes, des stages sur le terrain et la supervision d'étudiantes et d'étudiants de cycle supérieur.

- L'affectation de chargées et de chargés de cours à des activités d'enseignement individuel se fait par nomination, ne suit pas la procédure d'embauche habituelle, ne confère pas de droit de reconduction et n'entre pas dans le calcul du nombre de cours dispensés par des chargées ou des chargés de cours.
- Les chargées et chargés de cours affectés à des activités d'enseignement individualisé reçoivent une allocation de 15 % de leur tarif normal de charge de cours.
- À compter du 1er janvier 2025, un certain nombre de tâches académiques non liées à l'enseignement des chargées et des chargés de cours sont rémunérées :
 - Lorsque la doyenne ou le doyen confie à des chargées ou à des chargés de cours des tâches non liées à une charge d'enseignement, ces tâches sont définies selon le nombre d'heures qu'elles devraient nécessiter et, si elles sont acceptées, sont rémunérées au taux horaire de 63,81 \$.
 - Cela peut inclure la participation à des comités, notamment le comité mixte d'hygiène et de sécurité, ou la prise en charge d'autres tâches approuvées par la doyenne, le doyen ou sa représentante ou son représentant.
- À compter du 1er janvier 2025, un certain nombre de tâches requises après la fin d'un mandat des chargées et des chargés de cours sont rémunérées :
 - La rémunération des tâches requises après la fin d'un mandat est fixée au taux horaire de 63,81 \$.
 - Ces tâches peuvent inclure l'accommodement des besoins d'étudiantes et d'étudiants, la participation à des appels déposés par des étudiantes ou des étudiants, ou la prise en charge d'autres tâches approuvées par la doyenne, le doyen ou sa représentante ou son représentant.
 - Le nombre d'heures nécessaires à l'accomplissement de ces tâches fait l'objet d'un accord mutuel.

Candidates et candidats internes

- La candidature des candidates et candidats internes à des postes du volet axé enseignement et à des postes à durée limitée doit être examinée par le comité de recrutement.
- Les chargées et chargés de cours qui ont un droit de reconduction et dont la candidature est retenue conservent leur droit de reconduction à l'issue de leur emploi à durée limitée.

Techniciennes et techniciens

- S'il y a un accord mutuel, les responsabilités de la technicienne ou du technicien peuvent désormais inclure le maintien d'une pratique artistique et (ou) de design active en consultation avec la direction du studio en ce qui concerne les besoins opérationnels du studio.
- Les techniciennes et techniciens en TI permanents actuels rencontrent la directrice ou le directeur de l'informatique et de l'innovation pour convenir d'un titre de poste mutuellement acceptable qui reflète les tâches et responsabilités du poste.

Personnel enseignant embauché sur une base continue

- À l'expiration de leur contrat actuel, tous les membres du personnel enseignant embauché sur une base continue se verront proposer un renouvellement de contrat sans date d'expiration.
- Tous les membres actuels du personnel enseignant embauché sur une base continue devront faire l'objet d'une évaluation de rendement avant qu'un contrat sans date d'expiration ne leur soit proposé.

Assistante et assistant à l'enseignement et à la recherche - poste contractuel

- Les étudiantes et étudiants de cycle supérieur qui travaillent comme assistantes ou assistants à l'enseignement (AE) ou à la recherche (AR) sont membres de l'unité de négociation de l'OCADFA.
- Les étudiantes et étudiants de cycle supérieur actuels de l'université ont la priorité lorsque vient le temps de pourvoir les postes d'AE/AR, surtout s'ils n'occupent actuellement aucun autre poste d'AE/AR à l'université.

University of Manitoba Faculty Association (UMFA)

1er avril 2024 - 1er avril 2027

Un accord a été conclu à la date limite des négociations (juste avant la date de déclenchement de la grève) et a été ratifié le 13 mars 2025. Ce cycle comprenait des négociations prolongées sur un protocole de négociation ouverte permettant à 45 membres de l'UMFA d'assister à chaque séance de négociation, ainsi qu'une nouvelle obligation législative de négocier un accord sur les services essentiels avec l'employeur.

Hausses salariales

1er avril 2024 ↗ 2,5 %

1er avril 2025 ↗ 2,75 %

1er avril 2026 ↗ 3,0 %

1er avril 2027 ↗ 3,0 %

- À compter du 1er avril 2024, chaque membre reçoit une augmentation forfaitaire de 3 500 \$ au titre de l'ajustement spécial du salaire de base.

Échelle des salaires

- À compter du 1er avril 2024, une hausse du plafond salarial de 2,5% est effectuée et accompagnée de ce qui suit :
 - hausse de 12 000 \$ du plafond salarial des professeures et des professeurs titulaires
 - hausse de 4 250 \$ du plafond salarial des professeures et des professeurs agrégés et des chargées et des chargés de cours principaux
 - hausse de 2 750 \$ du plafond salarial des professeures et des professeurs agrégés, des chargées et des chargés de cours, des bibliothécaires généraux, des bibliothécaires adjointes et adjoints, des bibliothécaires associées et associés et des bibliothécaires.
- À compter du 1er avril 2025, les plafonds salariaux de tous les grades augmentent de 2,75 %.
- À compter du 1er avril 2026, les plafonds salariaux de tous les grades augmentent de 2,75%.
- À compter du 1er avril 2027, les plafonds salariaux de tous les grades augmentent de 3 %, et puis de 10 % supplémentaires.
- Les hausses salariales de la première année sont calculées en déterminant d'abord le nouveau plancher, que l'on obtient en divisant le nouveau plafond par 1,4 et en créant ensuite 10 échelons entre le nouveau plancher et le plafond.
- Pour les années suivantes, les planchers et les échelons salariaux augmentent d'un pourcentage égal au pourcentage de hausse salariale général.

Allocations

- Les allocations administratives augmentent de 7,5 % en 2024, de 7,75 % en 2025, de 3 % en 2026 et de 3 % en 2027.
- Les allocations d'enseignement pour les sessions d'été et les cours hors campus crédités augmentent considérablement, passant de 9 408 \$ en 2023 à 12 993,30 \$ en 2024 et à 14 006,58 \$ en 2025. En 2027, le taux sera de 14 859,58 \$.

Avantages sociaux

- L'allocation de dépenses en soins de santé reste à 865 \$ pendant toute la durée de la convention.
- Un montant supplémentaire de 100 000 \$ est ajouté à la bourse d'études des employées et des employés de l'Université du Manitoba le 1er avril des années 2025, 2026 et 2027.
- Les taux de stationnement, le fonds pour les déplacements et les dépenses et l'indemnité nordique sont tous augmentés de pourcentages égaux aux pourcentages de hausse salariale généraux (2,5%, 2,75%, 3%, 3%).
- La période de report du fonds pour les déplacements et les dépenses passe de deux à trois ans. Le fonds peut désormais être utilisé pour :
 - les frais de déplacement d'une étudiante ou d'un étudiant de premier cycle ou de cycle supérieur sous la supervision d'un membre pour assister à des réunions de groupes académiques ou professionnels, ou pour soutenir des travaux de recherche et d'érudition;
 - l'achat de services destinés à être utilisés par une étudiante ou un étudiant de premier cycle ou de cycle supérieur sous la supervision d'un membre, dans le cadre de ses fonctions académiques ou de ses travaux de recherche et d'érudition;
 - les frais de garde d'enfants et de personnes à charge engagés lors de déplacements pour assister à des réunions de groupes académiques ou professionnels ou pour poursuivre des travaux de recherche et d'érudition.
- Le fonds pour les anomalies passe de 100 000 \$ à 150 000 \$.
- L'employeur fournit à chaque membre un ordinateur lors de son embauche initiale et lui donne la possibilité de demander du matériel informatique spécifique pour répondre à ses besoins en matière d'enseignement, de recherche et de service.

Congé de recherche/d'étude (sabbatique)

- À compter du 1er juillet 2026, les membres ont l'option de prendre un congé de 12 mois à 100 % de leur salaire. Les demandes de congé de recherche/d'étude peuvent être déposées en prévision de l'accumulation des crédits requis pour le congé.
- Les membres qui bénéficient d'une dispense d'enseignement en raison d'une bourse de recherche et qui ont un congé de recherche/d'étude de six mois durant la même année académique ne voient pas leur dispense d'enseignement réduite ou proratisée lorsqu'elle est appliquée à leur charge d'enseignement pour cette année académique.

Congés

- Les membres peuvent prendre jusqu'à 28 semaines de congé sans solde pour soins de compassion afin d'apporter des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade et présentant un risque important de décès.
- Le fait d'occuper un poste administratif exclu de l'unité de négociation immédiatement avant d'occuper un poste d'administratrice ou d'administrateur académique au sein de l'unité de négociation est pris en compte pour les « années de service continu ».
- Les membres âgés d'au moins 55 ans qui ont accompli au moins cinq ans de service à l'Université et qui prennent leur retraite bénéficient d'une dispense automatique de l'obligation de revenir d'un congé de recherche/d'étude ou d'un congé administratif (et de toute obligation de rembourser à l'université le salaire perçu pendant le congé).

Soutien administratif

- Lors de la préparation du budget annuel de leur unité, les doyennes et doyens et la ou le bibliothécaire académique doivent demander l'avis des membres de leur unité sur le nombre raisonnable de membres du personnel de soutien nécessaire pour l'année académique à venir.

Libération pour service extérieur

- La période de libération peut être négociée si un membre devient dirigeante ou dirigeant de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), de la Caisse de défense de l'ACPPU ou de la Manitoba Organization of Faculty Associations (MOFA).

Conversions de postes à durée limitée

- À compter du 1er avril 2027, les chargées et chargés de cours et les bibliothécaires qui occupent des postes à durée limitée consécutifs à temps plein depuis six ans et dont le rendement a été satisfaisant pendant cette période voient leur contrat subséquent converti en poste à durée continue. Le service effectué jusqu'à présent est pris en compte pour calculer la période de six ans.
- À compter du 1er avril 2026, les chargées et chargés de cours qui sont entraîneurs sportifs à l'université sont initialement nommés pour un mandat d'un an renouvelable pour les six premières années. Après six ans de mandats consécutifs, les postes subséquents sont d'une période de trois ans. Le service déjà effectué est pris en compte pour calculer la période de six ans.

Équité, diversité et inclusion

Nouvelles pratiques d'embauche

- Lorsque deux ou plusieurs candidates et candidats sont relativement équivalents et qu'une ou plusieurs de ces personnes sont issues d'un groupe systématiquement défavorisé et marginalisé qui est sous-représenté (femmes, peuples autochtones, personnes handicapées, personnes racialisées), une candidate ou un candidat appartenant à un groupe systématiquement défavorisé et marginalisé qui est sous-représenté est sélectionné.
- Il existe de nouveaux critères pour déterminer la « sous-représentation », basés sur la collecte volontaire de données démographiques et, dans certains cas, sur l'utilisation de données de recensement.
- L'administration mène une campagne annuelle de collecte volontaire de données démographiques à l'intention des membres.

- Lorsque la candidate ou le candidat recommandé n'est pas issu d'un groupe systématiquement défavorisé et marginalisé qui est sous-représenté, et qu'il existe des candidates ou candidats qualifiés issus d'un ou de plusieurs de ces groupes, le curriculum vitae de la candidate ou du candidat recommandé et celui de la candidate ou du candidat le plus qualifié issu de ces groupes sont transmis à la doyenne ou au doyen, accompagnés de la recommandation du comité. Les motifs de la recommandation du comité sont expliqués en détail.
- Les résumés des demandes d'emploi sont mis à jour pour indiquer si les candidates et candidats, les personnes interrogées et les personnes nommées se sont volontairement définis comme appartenant à un groupe systématiquement défavorisé et marginalisé spécifique.

Postes accordant la priorité à l'équité et postes désignés en matière d'équité

- Les administratrices et administrateurs des universités fournissent au personnel académique un rapport précisant toute sous-représentation applicable à leur unité. Lorsque les données sont insuffisantes pour indiquer clairement si un groupe désigné est sous-représenté dans une unité, le groupe concerné est inclus dans la catégorie des groupes sous-représentés. En cas de sous-représentation, le personnel académique peut recommander de pouvoir un des postes ci-après :
 - Poste accordant la priorité à l'équité, où la priorité est donnée à l'embauche d'une candidate ou d'un candidat issu d'un groupe systématiquement défavorisé et marginalisé qui est sous-représenté;
 - Poste désigné en matière d'équité, qui peut uniquement être offert à des candidates ou des candidats issus d'un groupe systématiquement défavorisé et marginalisé spécifique qui est sous-représenté.
- Jusqu'à 20 postes accordant la priorité à l'équité et six postes désignés en matière d'équité peuvent être pourvus chaque année, en plus de quatre postes supplémentaires pour les populations autochtones.
- Les candidates et candidats à l'embauche, à la titularisation et à une promotion sont évalués en se basant sur l'estimation et la pondération appropriée des différences sur le plan de leur parcours professionnel, y compris les différences découlant de caractéristiques protégées en droit de la personne, y compris, mais

sans s'y limiter, les différences causées par des responsabilités liées à la santé, aux soins et à la famille, et (ou) des obstacles auxquels pourraient avoir dû faire face en cours de carrière les personnes appartenant à des groupes systématiquement défavorisés et marginalisés.

- Les membres des groupes systématiquement défavorisés et marginalisés ne seront en aucun cas pénalisés s'ils refusent de participer à des comités au-delà d'une charge de travail ordinaire. Lorsqu'un membre accepte une charge accrue de service, l'employeur rajuste sa charge d'enseignement en conséquence.
- Il est interdit aux comités de titularisation et de promotion de demander des données sur les observations des étudiantes et des étudiants à propos de l'enseignement (c'est-à-dire les évaluations des étudiantes et des étudiants) dans le cadre de demandes de titularisation ou de promotion.
- Des postes limités sont désormais offerts aux membres nommés pour une période déterminée ou probatoire, pour une durée maximale de deux ans.

Garde d'enfants

- L'administration s'engage à créer un fonds de 1 000 000 \$ pour négocier des places en garderie désignées et prioritaires sur le campus pour les enfants des membres de l'UMFA. Si l'Université ne parvient pas à conclure avec le centre de garde du campus une entente acceptable pour l'UMFA au plus tard le 31 mars 2028, ou si le fonds n'est pas utilisé dans son intégralité, toute partie restante du fonds sera transférée à l'UMFA pour soutenir les initiatives de garde d'enfants à l'intention de ses membres.

Technologie en enseignement

- Les membres peuvent refuser toute modalité d'enseignement autre qu'en présentiel (définie comme toute forme d'enseignement non dispensé sur le campus, y compris, mais sans s'y limiter, les cours en ligne, les cours mixtes et les cours hybrides). La doyenne ou le doyen ou la ou le bibliothécaire de l'Université indique aux membres s'ils peuvent bénéficier d'une assistante ou d'un assistant à l'enseignement et les informent de la capacité maximale du cours afin que ces personnes puissent choisir d'accepter ou non d'offrir un cours

dispensé autrement qu'en présentiel. Le refus d'offrir un tel cours n'est pas retenu contre le membre lors d'un processus d'évaluation.

- Une assistance technique, une formation pertinente et du perfectionnement professionnel sont mis à la disposition des membres qui mettent au point et (ou) offrent des cours dispensés autrement qu'en présentiel.
- Habituellement, la surveillance des examens, examens de mi-session et examens finaux se fait en personne, mais si l'employeur détermine qu'un examen hors campus est nécessaire, les membres ne se voient pas déléguer la responsabilité de trouver une surveillante ou un surveillant travaillant en présentiel. Toute méthode de surveillance à distance d'examens doit être vérifiée pour assurer la confidentialité et la sécurité.
- L'employeur ne peut pas accéder aux réponses fournies aux questions à développement de l'évaluation d'un membre qui enseigne en ligne ni en imprimer des copies. Les copies numériques hébergées par l'Université sont supprimées après 12 mois.
- En dehors de la convention collective, l'employeur s'engage à informer tous les membres des données collectées par UMLearn et ses applications, et de la manière dont les membres peuvent protéger leur vie privée lorsqu'ils utilisent des outils de vidéoconférence soutenus par l'Université.

Propriété intellectuelle

- Sauf si la loi l'exige, les membres ne sont pas tenus d'autoriser l'enregistrement ou la diffusion en direct de leurs cours.
- Lorsque les membres fournissent à l'Office de la propriété intellectuelle des preuves de violation des droits d'auteur de matériel de cours, ils reçoivent une assistance, de l'information et du matériel à des fins d'émission de lettres de mise en demeure et (ou) d'avis de retrait. L'employeur fournit un rapport annuel à l'UMFA sur les statistiques relatives aux violations des droits d'auteur signalées par les membres à l'Office de la propriété intellectuelle.
- L'employeur s'engage à réexaminer et à réviser le règlement sur la discipline des étudiantes et des étudiants et la procédure connexe relative aux conduites préoccupantes et fautes non académiques des étudiantes et des étudiants afin

d'indiquer que les activités non autorisées de partage de fichiers et d'enregistrement de matériel de cours font explicitement partie des infractions énumérées. L'employeur communique à toutes les étudiantes et à tous les étudiants les interdictions relatives au partage et à l'enregistrement non autorisés de fichiers.

Titularisation et promotion

- Les membres peuvent inclure les résultats des observations des étudiantes et des étudiants à propos de l'enseignement (c'est-à-dire les évaluations des étudiantes et des étudiants) dans les demandes de titularisation et de promotion, mais cela est désormais entièrement facultatif et les comités n'ont pas le droit de les demander. Aucune conclusion négative ne sera associée au fait de ne pas inclure ces résultats, bien que les membres restent tenus de satisfaire aux critères de titularisation et de promotion de leur unité.
- Un membre doit avoir la possibilité de discuter avec le comité de titularisation et de promotion des points nécessitant des éclaircissements et de lui fournir une réponse écrite.
- Il a été confirmé que les procédures habituelles du comité de titularisation s'appliquent aux demandes de titularisation anticipée et que la date limite de retrait des demandes de titularisation anticipée est prolongée.
- C'est aux membres de déposer leur demande de promotion, après en avoir discuté avec leur chef de département (à l'initiative du chef ou du membre).
- Afin de simplifier le processus, le comité de sélection des recours en matière de promotion choisit désormais les membres qui constitueront un jury d'appel plutôt que de devoir suivre une liste préétablie de membres de jury.

Discipline

- Une doyenne ou un doyen ou une ou un bibliothécaire de l'Université sont les seules personnes pouvant réprimander un membre, et la rectrice ou le recteur est la seule personne pouvant suspendre un membre avec ou sans traitement ou recommander son licenciement au conseil d'administration.

- Lorsqu'une recommandation de licenciement est présentée au conseil d'administration, le membre a le droit de demander à une représentante ou un représentant de l'UMFA de présenter son cas au conseil d'administration avant que celui-ci ne se prononce sur la recommandation de la rectrice ou du recteur.
- Le membre doit être informé par écrit de toute mesure provisoire qui lui est imposée, avec copie envoyée à l'UMFA dans les 72 heures (sauf si le membre ne souhaite pas que l'UMFA la reçoive).
- Les mesures provisoires peuvent faire l'objet d'un grief à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs.