



Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

www.caut.ca
acppu@caut.ca

2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2

13. (a)

(2017-11)
Tel. Tél. 613-820-2
Fax \Té. 613-820-2907



Rapport sur les négociations collectives

- Date:** November 2017 Council
- Destinataires :** Comité de direction de l'ACPPU
Conseil de l'ACPPU
- Expéditeurs :** John Eustace, Andrea Harrington, Jeff McKeil, Chantal Sundaram

Tendances en négociation collective

De nombreuses associations ont conclu des ententes depuis la présentation du dernier rapport au Conseil. Au chapitre de la rémunération, les gains demeurent relativement modestes, généralement sous la barre des 2 %, sauf lorsqu'il y avait un écart important par rapport aux établissements comparables.

Certains employeurs ont exprimé dernièrement la volonté d'éviter les négociations prolongées ou conflictuelles et, en conséquence, n'ont pas demandé de concessions. Du côté des associations, les améliorations modestes revendiquées par certaines ont permis d'accélérer le processus de négociation. Toutefois, il y a encore des associations qui doivent demander l'aide d'un conciliateur et tenir des votes de grève alors qu'elles n'avaient jamais eu besoin de recourir à ces moyens dans le passé. Les employeurs semblent aussi de plus en plus enclins à utiliser des moyens de pression; par exemple, certains demandent l'aide d'un conciliateur dès le début des négociations. Les associations sur le point de négocier doivent se préparer à répondre à ces tactiques.

Les négociations collectives continuent de se ressentir de la politique d'austérité suivie par plusieurs gouvernements provinciaux. Par exemple, à Terre-Neuve-et-Labrador, l'Université Memorial est aux prises avec une réduction de son financement public et un lourd passif au titre de son régime de retraite; nul doute que ces facteurs influenceront le déroulement des négociations. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse vient de présenter le projet de loi 148 par lequel il impose un règlement salarial à 75 000 fonctionnaires et signale son intention de continuer à s'immiscer dans les négociations collectives. Au Manitoba, les syndicats contestent devant les tribunaux la *Loi sur la viabilité des services publics*. Pour la troisième année d'affilée, le gouvernement de la Saskatchewan a réduit le financement destiné aux universités, l'abaissant à 450 millions de dollars dans l'année qui vient comparativement à 489 millions en 2014-2015. Pour sa part, l'Alberta s'est abstenue de légiférer, mais enjoint aux universités de ne demander aucune augmentation de salaire dans chacune des deux prochaines années. En dépit de ce climat difficile, les associations peuvent encore obtenir des gains monétaires et non monétaires pour leurs membres, à condition de bien se préparer, de faire preuve de ténacité et de mobiliser fortement leurs membres.

Ententes récentes

Association du personnel académique de l'Université d'Athabasca (AUFA)

1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2018

Par décision d'un arbitre en faveur de son offre finale, l'AUFA a obtenu un ajustement des salaires au coût de la vie de 2 % pour 2016-2017 et 2017-2018. Les augmentations d'échelon ou les allocations de perfectionnement professionnel demeurent les mêmes.

L'association avait présenté à l'arbitre D. P. Jones une solide analyse de la tendance passée de l'Université d'annoncer des déficits qui se transformaient en excédents au bout du compte. Elle a réussi à le convaincre que les déficits invoqués par l'employeur étaient contestables. L'employeur avait proposé une entente triennale qui comportait un gel des augmentations au mérite annuelles en 2017-2018 et 2018-2019, et une diminution des allocations de perfectionnement professionnel.

Association du personnel académique de l'Université de la Colombie-Britannique (UBCFA)

1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2019

Augmentations salariales

- Augmentation générale : 1,5 % + 0,5 % d'augmentation pour des gains réciproques en 2016, 2017 et 2018. Cela représente une augmentation annuelle de 2 % et son effet est rétroactif.
- Augmentations d'échelon : pour la première fois, les deux parties conviennent de ne pas attendre la fin des négociations pour verser les augmentations de salaire au mérite et au rendement ainsi que les primes de progression de carrière.
- Chargés de cours nommés pour moins de 12 mois à la faculté de l'éducation : relèvement du salaire de base de l'échelle/par crédit, pour combler l'écart inéquitable entre cette échelle et celle d'autres chargés de cours nommés pour moins de 12 mois.

Autres avantages économiques

- Prestation pour les soins de la vue :
 - Passe de 250 \$ à 400 \$ tous les deux ans.
 - Peut être appliquée aux examens de la vue, aux lunettes de soleil à verres correcteurs et à la chirurgie corrective au laser.

Sécurité d'emploi/permanence

- Chargés de cours nommés pour 12 mois : nouveaux droits de renouvellement de leur nomination :
 - Les chargés de cours pourront être engagés en vertu de contrats d'un an, de deux ans ou de trois ans, et pourront s'attendre (avec certaines restrictions) à ce que leur contrat soit renouvelé.
 - Les chargés de cours dont les nominations sont inférieures à 100 % ou à 12 mois bénéficieront désormais de tous les avantages sociaux.
 - Le libellé sur la charge de travail a été amélioré pour protéger les membres contre toute augmentation soudaine de la charge de travail.
- Révision de la procédure de renouvellement des nominations :
 - Professeurs adjoints : nomination initiale de quatre ans et examen obligatoire en vue du renouvellement pendant la quatrième année. Si l'examen est concluant, une nomination pour une deuxième période de quatre ans est accordée, et un examen doit obligatoirement avoir lieu pour déterminer l'admissibilité à la permanence et à une promotion durant la septième année. Des réunions

- annuelles avec le chef du département sont prévues pour examiner les attentes.
- Instructeurs : même procédure que pour les professeurs adjoints, sauf que la nomination peut être renouvelée pour deux périodes de trois ans chacune.
 - Dans les deux cas, la durée de la période d'accèsion à la permanence est la même. Toutefois, les professeurs adjoints engagés à partir du 1^{er} juillet 2017 ne pourront plus accéder à la permanence sans avoir d'abord été promu au poste de professeur agrégé.

Autres points traités

- Bibliothécaires en chef :
 - Nouveau libellé reconnaissant que les bibliothécaires en chef ont, comme les chefs d'unités académiques, la responsabilité d'exercer un leadership intellectuel et académique au sein de leur unité et représentent les points de vue des membres de leur unité devant l'administration de la bibliothèque et l'Université dans son ensemble.
 - Le libellé relatif au comité de sélection du bibliothécaire en chef a été amélioré en supprimant des formulations archaïques concernant les bibliothécaires administratifs et en permettant aux bibliothécaires et aux archivistes ayant obtenu des nominations continues de poser leur candidature.

Université Concordia d'Edmonton - Association du personnel académique du Collège universitaire Concordia de l'Alberta (CUCAFA)

1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2021

En janvier 2016, les parties ont engagé des négociations en vue de renouveler leur première convention collective. Au terme d'une ronde de négociations éreintante durant laquelle des demandes ont été déposées à la commission des relations du travail de l'Alberta, un mémoire d'entente a été signé le 23 mars 2017, puis ratifié peu de temps après. La nouvelle convention contient 41 articles au lieu de 26 comme précédemment.

Augmentations salariales

- Révision en profondeur de la structure salariale du corps professoral.
- Nouveaux plafonds salariaux en fonction du rang :
 - Échelon 12 pour les professeurs adjoints
 - Échelon 24 pour les professeurs agrégés
 - Échelon 32 pour les professeurs titulaires
- Le salaire des professeurs titulaires à l'échelon le plus élevé est passé de 121 937,79 \$ (ancienne grille de 2015-2016) à 129 401,05 \$ (nouvelle grille de 2015-2016), à 133 384,04 \$ (2016-2017) et à 135 384,80 \$ (2017-2018).
- Augmentation au titre du coût de la vie de 1,5 % en 2016-2017 et 2017-2018.
- Ajustement salarial unique de 2 041,82 \$ pour tous les professeurs en 2016-2017.
- Augmentations d'échelon annuelles portées à 2 041,82 \$ en 2016-2017 et à 2 072,45 \$ en 2017-2018, contre 1 359 \$ par an en 2016-2017.
- En moyenne, le corps professoral verra sa rémunération augmenter de 9 % sur deux ans (5,65 % en 2016-2017 et 3,36 % en 2017-2018).
- Dans le passage de l'ancienne grille salariale de 2015-2016 à la nouvelle, les professeurs bénéficient d'ajustements salariaux permanents sur la base de droits acquis, pour ne pas subir une perte de salaire dans la nouvelle grille.
- Réouverture de la clause salariale en 2018.

Sécurité d'emploi/permanence

- Dans leur cheminement vers la permanence (titularisation), les professeurs adjoints sont maintenant assujettis à une période de probation et doivent d'abord être promus au rang de professeur agrégé.

Autres points traités

- La convention collective régit maintenant les bibliothécaires, coordonnateurs des stages pratiques et moniteurs de laboratoire (des *Academic Service Officers* ou agents de services académiques). Elle établit leurs conditions de travail et confirme l'application de dispositions existantes, comme celle sur la liberté académique.
- Augmentation du nombre d'heures de dégrèvement d'enseignement pour faire de la recherche, qui passe de 36 à 108 heures par an.
- Libellé précisant qu'une pleine charge d'enseignement limite le temps pouvant être consacré à la recherche.
- Clarification et amélioration des dispositions concernant l'emploi à l'extérieur de l'Université, de sorte que seuls certains emplois exigeants doivent être signalés et approuvés.
- Mesures disciplinaires : l'employeur doit aviser l'association s'il a l'« intention » de prendre une mesure disciplinaire.
- L'association recevra chaque année deux dégrèvements de cours de trois crédits qu'elle attribuera à son gré et le négociateur en chef recevra un dégrèvement d'un cours pendant les années de négociation. L'association peut acheter des dégrèvements supplémentaires.
- Désignation de professeur émérite : nouvelles procédures et nouveaux critères.
- Constitution d'un comité mixte composé de quatre personnes, chargé d'examiner la politique sur la propriété intellectuelle et de recommander des mises à jour aux parties au plus tard le 30 septembre 2017.

Association du personnel académique de l'Université Grant MacEwan (GMUFA)

1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2019

Salaires – PAR

- Nouveaux barèmes salariaux selon le rang et non selon les titres de compétence.

Salaires – PAC

- Bonification de l'échelle salariale des professeurs à temps plein nommés pour une durée limitée.
- Bonification du barème salarial des infirmières et infirmiers enseignants.
- Chargés de cours : remplacement de l'échelle salariale de 12 échelons par un taux fixe en fonction des titres de compétence. Plus de 75 % des chargés de cours pourraient donc avoir une augmentation de salaire pour d'éventuels contrats futurs, contrairement aux 25 % restants. Avec ou sans BA, 5 200 \$; maîtrise, 6 700 \$; doctorat, 7 800 \$ (ces chiffres comprennent l'indemnité de vacances). Les salaires se situaient entre 4 200 \$ et 8 200 \$ (indemnité de vacances de 8 % comprise) dans l'échelle antérieure.

Autres avantages économiques

- Les chargés de cours bénéficient maintenant de tous les avantages sociaux (dans la convention précédente, les soins dentaires étaient exclus). Un compte de dépenses de santé de 550 \$ – identique à celui des professeurs permanents – leur est alloué.

- Le nombre d'heures d'enseignement que doivent donner les chargés de cours pour être admissibles aux avantages sociaux a été réduit de 10 heures.
- Simplification de la clause sur les prestations de raccordement et sur les suppléments aux prestations d'assurance-emploi.
- Allocation pour l'annulation d'un cours : passe de 300 \$ (sans tenir compte des heures d'enseignement effectuées) à 450 \$ (en tenant compte des heures d'enseignement effectuées) si un cours est annulé 10 jours avant le début (auparavant, 5 jours).
- Congés de maladie du PAC : le PAC n'a pas à couvrir sa classe ou ne subira pas de diminution de salaire.

Sécurité d'emploi et permanence

- Nouveau système d'évaluation en cinq points pour l'accès à la permanence.
- Nouveau libellé sur les promotions.

Sécurité d'emploi et PAC

- Amélioration du libellé indiquant que les chargés de cours ayant enseigné pendant l'année académique en cours ont priorité sur les autres chargés de cours dans l'affectation des cours.
- Amélioration du libellé concernant les infirmières et infirmiers enseignants.
- Amélioration des critères d'admissibilité des chargés de cours aux nominations prolongées d'une durée de trois ans.
- Amélioration des exigences relatives aux comptes rendus dans l'embauche de chargés de cours nommés pour une période prolongée, pour une meilleure surveillance.

Autres points traités : activités de service du PAR et du PAC

- Augmentation des primes des directeurs de département.
- Rémunération des activités de service accomplies par les chargés de cours nommés pour trois ans.

Association du personnel académique de l'Université King's College (KCUFA)

1^{er} mai 2017 – 30 avril 2020

Augmentations salariales

- Pour 2017-2018, majoration de 4 000 \$ du salaire de base et augmentation d'échelon de 0,25 %.
- Pour 2018-2019 et 2019-2020, majoration de 1,5 % du salaire de base et de l'augmentation d'échelon.

Primes et autres avantages économiques

- Intégration du fonds des TI dans le fonds de perfectionnement professionnel, lequel atteint maintenant 2 962 \$.
- Hausse de 1,5 % de la prime de surcharge.
- Ajout de l'acupuncture dans le régime de soins de santé.
- Opposition à une proposition de l'employeur qui souhaitait que les membres assument 20 % des primes du régime de soins de santé.

Sécurité d'emploi/permanence

- Examen officiel des procédures de titularisation et de promotion par un comité mixte d'ici le 30 décembre 2018.

Équité

- Article dans lequel on définit l'équité en matière d'emploi et les mesures d'adaptation pour les membres handicapés.
- Opposition à une proposition de l'employeur qui souhaitait exiger que le congé de maternité et le congé parental soient payés uniquement après une année de service.

Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL)

1^{er} juillet 2017 – 30 June 2020

Augmentations salariales

- Augmentations générales de 1,5 %, 1,6 %, et 1,7 % de l'ensemble des salaires (planchers et plafonds) et allocations.
- Majoration supplémentaire de 2,2 % des planchers et des plafonds en vigueur le 30 juin 2019.
- Augmentation en vertu du progrès dans les rangs passant de 2 800 \$ à 2 900 \$ à compter du 1^{er} juillet 2018.
- Allocation pour la supervision d'une thèse de premier cycle, obligatoire et non obligatoire.
- Admissibilité des titulaires de Chaires de recherche aux allocations versées pour la supervision au premier cycle et aux cycles supérieurs.

Autres avantages économiques

- À compter du 1^{er} juillet 2019 :
 - Le maximum de la rente d'invalidité passe de 5 300 \$ à 6 000 \$ par mois.
 - Le plafond de 2 200 \$ pour l'assurance-maladie complémentaire monte à 3 000 \$ par personne assurée.
 - Le maximum de 350 \$ pour les soins de la vue monte à 500 \$ par personne assurée.
- À compter du 30 juin 2020 :
 - Remplacements majeurs de dents et implants dentaires, maximum annuel de 5 000 \$.
- Élimination de l'option de rachat de la valeur des prestations de retraite.

Personnel académique contractuel (PAC)

- Les membres du PAC ayant le statut prioritaire (droit de premier refus) concernant un cours jouiront dorénavant de ce droit pour deux sections de cours et auront le choix de la section.
- Les membres du PAC figurant sur la liste n'ont plus à présenter une demande d'embauche en bonne et due forme, mais doivent simplement déclarer leur intérêt.
- La liste du PAC sera suivie pour les nominations d'urgence.
- Les frais d'annulation des cours donnés le printemps sur le campus, qui étaient de 100 \$, correspondent maintenant à 15 % du salaire convenu, soit environ 1 000 \$.
- Les frais d'annulation des cours donnés à distance passent de 100 \$ à 250 \$.
- L'allocation pour dépenses professionnelles du PAC passe de 135 \$ à 150 \$ le 1^{er} juillet 2017 et sera calculée au prorata.
- Toute mesure disciplinaire touchant un chargé de cours doit dorénavant être prise par le doyen, non le département.
- Les comptes rendus annuels des membres du PAC sont soumis au doyen, non au département.
- L'association sera informée en même temps que le membre du PAC de toute procédure de perte de droits d'ancienneté.

Postes axés principalement sur l'enseignement (maîtres de conférences)

- Le nombre de maîtres de conférences passe de 35 à 37.
- La charge d'enseignement obligatoire de tous les maîtres de conférences est réduite de 24 à 21 crédits.
- Une demande pour être déchargé d'une journée d'enseignement ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
- Les nouveaux maîtres de conférences titulaires d'un doctorat seront embauchés au rang et au plancher salarial de professeur adjoint et non pas de chargé de cours.
- Les membres titulaires d'un doctorat dont la rémunération est inférieure au plancher salarial d'un professeur adjoint toucheront une augmentation afin de combler cet écart.
- Les membres titulaires d'un doctorat bénéficieront d'une majoration salariale de 2 800 \$ le 1^{er} juillet 2018.
- Les maîtres de conférences jouissent maintenant de protections égales à celles du personnel académique permanent pour ce qui est des postes en excédent et de la situation financière critique de l'Université.

Équité

- Les activités de gouvernance comprendront aussi une formation formelle en langues autochtones.
- À leur retour au travail après un congé parental, les membres ne seront pas obligés d'enseigner pendant la session en cours afin de les aider à reprendre leurs travaux d'érudition.

Autres points traités

- Des dispositions générales sur la gouvernance collégiale sont renforcées.
- Les politiques de l'Université pouvant avoir une incidence sur les conditions d'emploi seront présentées à l'association avant d'être soumises à l'approbation du Conseil des gouverneurs.
- La définition de « travail d'érudition » englobe maintenant aussi la production d'images et d'œuvres architecturales, le développement et la publication de nouvelles stratégies d'enseignement et la participation à des conférences à titre de conférencier ou d'auditeur.
- Nouveau libellé sur les mesures d'adaptation afin de respecter à la fois les services d'adaptation demandés par les étudiants sous le sceau de la confidentialité et la propriété intellectuelle des membres.
- Nouveau libellé indiquant que les lettres de counselling ne sont pas une mesure disciplinaire.
- Nouveau libellé sur la divulgation d'informations (sur les chargés de cours : annulation de contrats, charge de travail, révision de la charge de travail, évaluations annuelles).
- La disposition indiquant que le doyen « observe généralement » les recommandations sur la charge de travail a été modifiée et se lit comme suit : « qui ne sera pas refusé sans motif raisonnable par » (*shall not unreasonably refuse*).
- Le personnel académique régulier ne soumettra plus son compte rendu annuel au directeur de département, mais au doyen.
- Les nouveaux employés disposeront d'un bureau à la date de leur nomination.
- Le fonds pour le matériel informatique passe de 1 400 \$ à 1 800 \$.
- La salle commune que les professeurs partageaient avec les administrateurs supérieurs leur est maintenant réservée exclusivement.

Association du personnel académique de l'Université du Manitoba (UMFA)

1^{er} avril 2017 – 31 mars 2021

Augmentations salariales

- 0 % en 2017-2018, 0,75 % en 2018-2019 et 1,0 % en 2019-2020 : augmentations conformes à la loi non promulguée appelée *Public Services Sustainability Act* (PSSA).
- Clause de réouverture du salaire à la quatrième année de la convention : en août 2020, les négociations reprendront sur les questions monétaires touchant uniquement l'année 2020-2021 et pendant cette période, les membres auront le droit de faire la grève (mesure autorisée dans les cas de réouverture au Manitoba). La clause précise toutefois que les deux parties doivent s'abstenir de tout moyen de pression avant le 18 octobre 2020.
- Nouvelle annexe : l'UMFA se réserve tous les droits relativement à la contestation judiciaire de la PSSA engagée conjointement avec d'autres syndicats.

Autres avantages économiques

- Augmentations de toutes les allocations proportionnelles à la majoration des échelles salariales.
- L'augmentation des fonds mis en commun est égale à celle des échelles salariales et l'augmentation des fonds individuels pour les déplacements et les dépenses générales est égale à celle des échelles salariales majorée de 500 \$.

Sécurité d'emploi/permanence

- Nouvelles protections contre les licenciements pour des raisons financières et la nécessité financière accordées aux bibliothécaires.
- Nouvelles protections contre les licenciements pour des raisons financières et la nécessité financière accordées aux instructeurs.

Effectif

- L'effectif total est passé de 1 045 à 1 100 membres, et le nombre de professeurs permanents et en probation, de 793 à 835.

Autres points traités

- Nouveau libellé sur l'affectation de la charge de travail des bibliothécaires.
- Constitution d'un nouveau comité mixte composé de représentants de l'administration et de l'UMFA.
- Les tarifs de stationnement sont maintenus et augmentent proportionnellement aux salaires.

Association du personnel académique de l'Université McMaster (MUFA)

1^{er} juillet 2017 - 30 juin 2019

Ayant constitué un comité mixte, la MUFA et l'administration ont convenu de l'entente de rémunération ci-dessous le 13 mars 2017. L'entente a été ratifiée par la suite.

Augmentations salariales

- Progression de carrière/Mérite : aucun changement.
- Augmentations générales :
 - 1,7 % le 1^{er} juillet 2017
 - 1,7 % le 1^{er} juillet 2018

- 1,7 %, déduction des prestations de retraite (salaire de base) : 1 075 \$ le 1^{er} juillet 2018
- Planchers et seuils critiques ajustés en fonction des augmentations salariales.

Primes et autres avantages économiques

- NOUVELLE prestation pour la garde d'enfants (personnes à charge âgées de moins de 7 ans) :
 - Fonds commun de 500 000 \$ par an.
 - Maximum de 2 500 \$ par personne à charge admissible, par an; aucune documentation exigée; les membres et les personnes à charge doivent être assurés par le régime complémentaire de soins de santé et de soins dentaires.
- Politique relative au congé de maternité et au congé parental :
 - Auparavant, la politique prévoyait des suppléments aux prestations d'assurance-emploi pour couvrir jusqu'à 90 % du salaire pendant 19 semaines du congé de maternité ou de paternité (pas les deux).
 - NOUVELLE option A : suppléments aux prestations d'assurance-emploi pendant 30 semaines pour couvrir jusqu'à 95 % du salaire (soit pendant 11 semaines du congé de maternité et 19 semaines du congé parental). Suppléments aux prestations d'assurance-emploi pour couvrir jusqu'à 95 % du salaire pendant 19 semaines du congé parental seulement.
 - NOUVELLE option B : suppléments aux prestations d'assurance-emploi pendant les quatre premières semaines du congé de maternité ou du congé parental (pas les deux) pour couvrir jusqu'à 100 % du salaire de base.
- La prestation pour les soins de la vue passe de 250 \$ à 400 \$ par personne.
- NOUVEL examen de la vue tous les deux ans jusqu'à concurrence de 100 \$ pour les personnes à charge admissibles.
- Augmentation de 100 \$ de l'allocation de perfectionnement professionnel.
- Cotisations au régime de retraite :
 - À compter du 1^{er} juillet 2018, les cotisations au régime de retraite des salariés de l'Université McMaster passent de 7 % à 8 % des gains ouvrant droit à pension jusqu'au MGAP, et de 10,0 % à 11,0 % de ces gains au-delà du MGAP.
- Modification technique du texte du régime de retraite :
 - L'article 7.04 du régime de retraite a été révisé comme suit pour refléter les cotisations de retraite proportionnelles que les membres devront verser si les cotisations totales de l'Université au régime passent sous la barre du seuil d'ajustement de 90 %.

Cotisations totales de l'Université	Ajustement spécial des cotisations des membres
Inférieures à 90 %, mais égales ou supérieures à 75 % des cotisations totales des membres	75 % du pourcentage officiel
Inférieures à 75 %, mais égales ou supérieures à 50 % des cotisations totales des membres	50 % du pourcentage officiel
Inférieures à 50 %, mais égales ou supérieures à 25 % des cotisations totales des membres	25 % du pourcentage officiel
Inférieures à 25 % des cotisations totales des membres	0 % du pourcentage officiel

Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (APPBUSA) (1^{er} juillet 2016 – 30 juin 2020)

Au terme de longues négociations et avec l'aide d'un conciliateur, l'association du personnel académique de l'unique université francophone de la Nouvelle-Écosse a signé une entente sans précédent qui comble en grande partie le fossé entre les salaires, les charges d'enseignement, les conditions de travail et les relations du travail à l'Université et les normes provinciales.

Augmentations salariales

- Nouvelle grille salariale comprimée, augmentations d'échelon plus importantes ainsi que planchers et plafonds considérablement relevés pour la plupart des rangs.
- Augmentations générales
 - 2016 : 0,5 %
 - 2017 : 1,75 %
 - 2018 : 1,75 %
 - 2019 : 1,75 %

Primes et autres avantages économiques

- Augmentation de l'allocation professionnelle, qui passe de 1 000 \$ à 1 800 \$ par an.
- Élimination de la période d'attente d'un an pour être admissible à un congé de maternité payé. Congé parental payé de neuf semaines (il n'était pas payé auparavant).

Sécurité d'emploi/permanence

- Procédure améliorée comprenant des évaluateurs externes pour les promotions au poste de professeur titulaire.
- Augmentation du maximum de nominations à durée limitée (contrats à terme fixe), mais nouvelle disposition touchant la conversion de certaines de ces nominations en postes menant à la permanence.

Autres points traités

- Réduction de la charge d'enseignement des professeurs universitaires, qui passe de 18 à 15 crédits.
- Amélioration de la procédure de règlement des griefs : accélération et élimination du comité mixte interne dont les décisions ne pouvaient être soumises à l'arbitrage ou faire l'objet d'un appel.

Association du personnel académique de l'Université de Toronto (UTFA)

1^{er} juillet – 30 juin 2018

Augmentations salariales

- Augmentation générale : 1,0 % + 1 150 \$ (0,75 % du salaire moyen).
- Augmentation d'échelon : le nouveau modèle en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2016 sera maintenu et les seuils critiques seront relevés de 1,75 % au prochain exercice du 30 juin 2018.
- Les groupes de travail mixtes sur les petits fonds communs pour les augmentations d'échelon et la politique sur les anomalies salariales poursuivront leurs activités jusqu'au 1^{er} février 2018.

Autres avantages économiques

- Prestations de retraite maximales : le mécanisme convenu dans le protocole d'entente du 21 novembre 2015 continuera de s'appliquer dans l'année civile 2018.

Autres points traités

- Congé de deuil : maintenant inclus dans les congés de courte durée de compassion et pour les urgences dans le manuel des politiques du personnel à l'intention des professeurs et des bibliothécaires.
- Politique sur la charge de travail : ajout d'une phrase en caractères gras : [Traduction]
2. 13 – L'unité examinera sa politique sur la charge de travail au moins une fois tous les trois ans. **Le vice-recteur à la vie professorale et académique transmettra les mises à jour à l'Association avant le 15 mars.** (*The Vice-Provost Faculty & Academic Life will transmit all updated policies to the Association by March 15.*)
- Agent principal de soutien administratif du Collège : l'UTFA continuera de se conformer à l'accord actuel sur le partage des coûts d'un employé de soutien administratif à temps plein jusqu'au 14 septembre 2018. Après cette date, l'UTFA mettra fin à sa contribution et sollicitera un plein financement à la prochaine ronde de négociations.

Enjeux de négociation à discuter dans le processus de facilitation et d'enquête (début le 1^{er} octobre 2017)

- Politiques visant les bibliothécaires : modernisation.
- Politique contre la violence sexuelle :
 - Lettre d'entente concernant l'application aux professeurs et aux bibliothécaires de la politique contre la violence sexuelle de l'Université de Toronto.
 - L'UT et l'UTFA discuteront de la politique et de ses lignes directrices avant la date butoir obligatoire de l'examen triennal de la politique.
- Politique sur la protection de la vie privée : nouveau libellé sur la protection de la confidentialité des dossiers du personnel académique et sur la surveillance du personnel académique.

- Politique relative à la nomination de professeurs à temps partiel : nouveau libellé sur les conditions d'emploi de ces professeurs.
- Tous les autres enjeux ont été retirés.

Boursiers postdoctoraux à l'Université de Toronto – Syndicat canadien de la fonction publique, section 3902, unité 5 (SCFP 3902) 1^{er} janvier 2017 – 31 décembre 2019

La section 3902 du SCFP a été accréditée en tant qu'agent de négociation pour les boursiers postdoctoraux en 2012 au terme d'une longue lutte pour faire reconnaître le statut d'employé de ceux-ci, et a négocié une première convention en 2014. Fort d'un vote de grève de 87 % des membres, la section est parvenue à obtenir une entente de renouvellement solide dans le cadre d'une procédure de conciliation.

Augmentations salariales

- Salaires de base majorés :
 - 33 000 \$ à la date de ratification
 - 34 000 \$ le 1^{er} janvier 2018
 - 35 000 \$ le 2 janvier 2019
- Les boursiers postdoctoraux toucheront, pour la première fois, une augmentation générale annuelle (1,5 %).

Primes et autres avantages économiques

- Constitution d'un fonds jusqu'à concurrence de 100 000 \$ par an pour le versement de prestations pour la garde d'enfants.
- Majoration de la part de l'employeur dans le paiement des primes des régimes d'avantages sociaux.
- Bonification des avantages sociaux : services d'un psychologue (900 \$/an au lieu de 300 \$), soins dentaires (1 200 \$ au lieu de 1 000 \$), soins de la vue (200 \$ au lieu de 125 \$), médicaments (partage des coûts de 10 % au lieu de 20 % et maximum de 6 000 \$ au lieu de 5 000 \$) et autres services professionnels (500 \$ au lieu de 200 \$).
- Nouveau congé payé pour le perfectionnement professionnel (3 jours).
- Augmentation de 100 \$ par semaine des suppléments aux prestations d'assurance-emploi pour les congés de maternité et les congés parentaux, et nouveau congé parental payé d'une semaine non lié à une naissance.
- Nouveau congé payé en cas de maladie et de blessure graves et d'hospitalisation (2 mois).
- Nouveau congé payé pour une chirurgie de changement de sexe (2 mois).

Association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier (WLUFA)

1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2020

Augmentations salariales

- 1^{er} juillet 2017 : 1,25 %
- 1^{er} juillet 2018 : 1,25 %
- 1^{er} juillet 2019 : 1,25 %

- Ajustement au système ontarien pour tous les membres ayant une nomination provisoire, une nomination de candidat à la permanence, une nomination permanente et une nomination continue :
 - 1^{er} juillet 2017 : 800 \$
 - 1^{er} juillet 2018 : 600 \$
 - 1^{er} juillet 2019 : 400 \$
- Les augmentations des primes d'avancement professionnel, des planchers salariaux et des primes de surcharge sont égales à celles des échelles de salaire.

Autres points traités

- Même si l'association n'a pas réussi à obtenir un nombre supérieur de représentants des professeurs à temps plein au sein des comités de recrutement du recteur, elle a obtenu que des enseignants contractuels fassent partie des comités de recrutement de doyens (sauf le doyen des études supérieures) et du vice-recteur associé à l'enseignement et à l'apprentissage.
- L'effectif enseignant passe de 473 à 480.
- Établissement d'un protocole pour la conception de cours en ligne et imposition d'une durée limite de dix ans aux droits de l'Université relatifs à la propriété intellectuelle.
- Les primes et les dégrèvements de cours pour les directeurs de département seront déterminés par le nombre de postes équivalents à temps plein de professeur et non seulement par le nombre de professeurs à temps plein.

Association du personnel académique de l'Université de Windsor (WUFA)

1^{er} juillet 2017 – 30 juin 2021

Augmentations salariales

- 1,6 %, 1,6 %, 1,75 %, 2 %
- L'augmentation des allocations des chargés de cours est égale à celle de l'échelle salariale.
- Les augmentations d'échelon demeurent fixées à 2 650 \$.
- Maintien en vigueur de la norme salariale de Windsor (*Windsor Salary Standard*) : ajustement de 1 250 \$ au salaire de base du PAR au titre de la norme salariale de Windsor la première année; trois ajustements.

Autres avantages économiques

- Constitution d'un fonds pour le perfectionnement professionnel du PAC.
- Heures réputées travaillées aux fins de l'Æ pour le PAC (185 heures).

Équité

- Nouvelle disposition sur le harcèlement :
 - Définition du harcèlement en milieu de travail;
 - procédures de signalement et de règlement des plaintes;
 - toute mesure disciplinaire éventuelle à l'encontre d'un membre doit être prise conformément aux dispositions de la convention collective relatives à la procédure d'enquête et est assujettie à la procédure de règlement des différends.
- Nouveau congé pour soins à un enfant gravement malade
 - Pour les membres admissibles à l'assurance-emploi : suppléments aux prestations d'assurance-emploi pour couvrir 100 % du salaire pendant le délai de carence, 100 % du salaire pendant les quatre premières semaines du congé et 80 % du salaire pendant les quatre semaines suivantes du congé.

- Pour les membres non admissibles à l'assurance-emploi : 100 % du salaire pendant les quatre premières semaines du congé et 80 % du salaire pendant les quatre semaines suivantes du congé.
- Définitions des expressions « *serious under-representation* » et « *approximately equal* » dans l'article sur l'équité.

Sécurité d'emploi/permanence

- Deux nouveaux postes de chargé de cours (nominations continues).

Autres points traités

- Les plaintes versées dans le dossier personnel d'un membre seront retirées au bout de cinq ans.
- Chefs de département :
 - Le droit de donner seulement un cours (minimum de deux cours auparavant);
 - Augmentation de 10 000 \$ du fonds mis à la disposition des chefs pour financer des projets professionnels, dont la recherche.
 - Augmentation de 500 \$ des primes versées aux chefs de département.
 - Augmentation de 500 \$ des primes versées aux chefs de département de la bibliothèque.