www.caut.ca
acppu@caut.ca
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2
Fax \ Té 20-7

86 COUNCIL CONSEIL

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

Rapport sur les négociations collectives

Date : Mai 2019

Destinataires : Conseil de l'ACPPU

Expéditeurs : Mona Chevalier, Andrea Harrington, Jeff McKeil, Chantal Sundaram

Tendances en négociation collective

Le présent rapport renferme des informations sur les règlements survenus depuis la présentation du dernier rapport à l'assemblée du Conseil en novembre 2018.

À cette époque, plusieurs associations étaient légalement en droit de déclencher la grève, ou devaient l'être prochainement. Des ententes de principe sont survenues à l'approche de la date limite pour déclencher une grève à l'Université Mount Saint Vincent, l'Université Memorial, l'Université St Mary's, l'Université de Montréal, l'Institut de technologie de l'Université de l'Ontario, l'Université de Western Ontario et l'Université de Regina. À l'Université NSCAD, au bout de dix jours de grève, les parties se sont entendues pour soumettre à l'arbitrage les dernières questions en litige. Les administrations universitaires dans tout le pays semblent de plus en plus enclines à attendre que des moyens de pression soient imminents pour négocier sérieusement. Les associations qui s'engageront bientôt dans des négociations devraient s'assurer que leurs membres sont mobilisés et préparés à l'éventualité d'accorder un mandat de grève crédible ou d'exercer des moyens de pression.

Dans la plupart des provinces, le climat politique est de plus en plus défavorable aux travailleurs, ou devrait le devenir. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse n'est pas intervenu publiquement dans les dernières rondes de négociation, mais sa propension à s'ingérer dans les négociations du secteur parapublic et à adopter des lois restreignant le droit à la négociation collective peut expliquer en partie les négociations laborieuses qui ont eu lieu dans la province. En Ontario, la baisse de 10 % des frais de scolarité sans augmentation correspondante du financement public a pesé sur les budgets des établissements et jeté les bases d'un climat de négociation tendu. En Alberta, le gouvernement provincial a donné des mandats de négociation comportant un gel des salaires ou des coûts. En Colombie-Britannique, le mandat de négociation de services durables ouvre la porte à des augmentations salariales plus élevées et à plus de flexibilité que les mandats antérieurs; il constitue néanmoins un obstacle pour les associations qui doivent faire des gains importants.

Dans ce contexte de plus en plus difficile, la réussite des négociations tient aux facteurs suivants : la mobilisation des membres, la solidarité avec les associations étudiantes et

d'autres groupes sur les campus, ainsi que la coordination avec d'autres associations de personnel académique et le mouvement syndical dans son ensemble.

Ententes récentes

Association du personnel académique de l'École de droit Osgoode Hall (OHFA)

1er juillet 2019 – 30 juin 2022

À la suite du règlement intervenu dernièrement entre la YUFA et l'Université York, l'association du personnel académique de l'École de droit Osgoode Hall et l'Université York ont convenu d'engager les négociations plus tôt et ont conclu une entente de principe qui a été ratifiée ultérieurement.

Salaires

- 1er juillet 2019 ↗ 2,3 %
- 1er juillet 2020 ↗ 2,2 %
- 1er juillet 2021 ↗ 2,1 %
- La rémunération pendant un congé sabbatique est augmentée de 2,5 % et portée ainsi à 85 % du salaire (pour les congés sabbatiques d'une année complète qui ne sont pas le premier congé pris).

Autres avantages économiques

- Le fonds pour la correction des anomalies est augmenté de 6 000 $ et est porté ainsi à 16 000 $ par année, et les membres du corps professoral ne sont plus tenus de soumettre une demande.
- Le remboursement des dépenses professionnelles est augmenté de 150 $ et est plafonné à 1 800 $ par année.
- Le fonds pour les déplacements liés à des conférences est passé de 91 500 $ à 120 000 $ par année.
- Engagement d'indexer la rente de retraite minimale garantie sur l'indice des prix à la consommation (IPC).
- Nouvel avantage distinct de 500 $ consenti aux travailleurs sociaux.
- Le plafond du remboursement des vaccins est passé à 250 $, une hausse de 50 $.
- Les implants dentaires sont maintenant inclus dans la couverture des services de dentisterie restauratrice, jusqu'à un maximum de 5 000 $ par implant.
- Retraités : le remboursement maximal annuel pour les soins dentaires est porté à 1 700 $ (implants inclus), une augmentation de 450 $.

Équité

- Engagement à entreprendre un examen des salaires du corps professoral dans le but précis d'éliminer les disparités touchant les personnes qui s'identifient comme femmes, membres d'un groupe racialisé et Autochtones.
- Nouvelle garantie d'un stationnement accessible pour les professeurs à mobilité physique réduite présentant des documents appropriés.

Reconnaissance

- Modification de la clause sur la reconnaissance pour inclure dans l'unité de négociation les personnes ayant une nomination académique contractuelle à durée limitée ainsi que les personnes ayant une nomination continue non permanente.

- Les deux parties s'entendent pour continuer à négocier les dispositions de la convention collective pour les deux groupes susmentionnés.

Autres points traités

- Les dispositions visant les congés de maternité et les congés parentaux sont alignées sur celles de la convention collective de la YUFA et sur les pratiques courantes du secteur. Le congé parental passe de 10 à 12 semaines.
- La convention collective prévoit maintenant un programme de renouvellement des ordinateurs.

Association du personnel académique de l'Université de Calgary (TUCFA)

Les détails de l'entente de principe conclue par la TUCFA n'étaient pas connus au moment de la rédaction du présent rapport, mais seront communiqués après sa ratification.

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

1er juillet 2019 – 30 juin 2022

Augmentations salariales

Augmentations salariales générales

- 1,5 % + 250 $ ajoutés au salaire de base à compter du 1er juillet 2019
- 1,5 % + 500 $ ajoutés au salaire de base à compter du 1er juillet 2020
- 1,5 % + 750 $ ajoutés au salaire de base à compter du 1er juillet 2021

Ajustement des planchers salariaux et des points de bascule selon les taux d'augmentation.

Autres avantages économiques

- Avantages sociaux
  - Santé mentale : couverture maximale de 3 000 $ par personne (y compris les personnes à charge admissibles) par année de prestation, pour l'ensemble des services fournis par des psychologues, travailleurs sociaux et psychothérapeutes agréés.
  - Appareils médicaux : récepteurs, émetteurs ou capteurs de glucomètres en continu, pour les personnes ayant reçu un diagnostic de diabète de type 1, jusqu'à concurrence de 4 000 $ par personne, par année de prestation, pour la totalité des appareils.
  - Soins dentaires : là où le service est offert, les membres peuvent autoriser le cabinet dentaire à traiter la demande de remboursement. Les membres paient alors au cabinet la différence entre la facture totale et le montant remboursé par le régime de l'Université.
  - Prothèses auditives : couverture de 80 % des coûts d'une ordonnance d'un oto-rhino-laryngologiste, jusqu'à concurrence de 1 500 $ par personne par oreille, sur une période de trois ans. Ce plafond comprend les réparations.
- Programme de remboursement ou de bourses couvrant les frais de scolarité du conjoint et des personnes à charge à un autre établissement : enveloppe de 250 000 $ par année pour les programmes de premier cycle et de cycles supérieurs lorsque l'étudiant est inscrit à un établissement postsecondaire accrédité au Canada autre que l'Université McMaster. Le montant du remboursement ou de la bourse par conjoint ou personne à charge admissible, par année, sera plafonné.

- La couverture de l'assurance vie de base est portée à 175 % du salaire de base annuel, jusqu'à un maximum de 262 500 $ (lorsque le salaire de base annuel est limité à 150 000 $ et que le salaire est une fraction d'un millier, il sera arrondi au millier supérieur).
- Allocation de perfectionnement professionnel
  - L'allocation de base pour les professeurs et les bibliothécaires sera augmentée de 100 $ dans chaque année de la convention.
  - Une allocation majorée sera versée au taux de 200 % de l'allocation de base pour les congés d'une année complète et de 150 % de l'allocation de base pour les congés de moins de 12 mois.
  - La politique relative aux allocations de perfectionnement professionnel sera revue afin d'inclure les primes des assurances de soins de santé et de soins dentaires non urgents qui sont payées pour des déplacements internationaux pour le compte de l'Université.
- Congé de compassion
  - Congé de deux semaines avec maintien de la rémunération et des avantages sociaux en cas du décès ou d'une situation médicale majeure d'un membre de la famille immédiate.
  - Si le membre a besoin d'un congé plus long, il doit en discuter la durée et les modalités avec le doyen (ou son délégué) et consulter le directeur du département.
- Autres congés légaux : les membres peuvent s'entendre avec le directeur du département, en consultation avec le doyen, pour prendre d'autres congés légaux non rémunérés mais offrant une garantie d'emploi, afin de s'occuper d'affaires urgentes ou de dispenser des soins ou un soutien aux membres de la famille.
- Congé de maternité et congé parental
  - Congé de maternité : jusqu'à 61 semaines de congé parental, rémunérées à hauteur de 95 % du salaire habituel, déduction faite des paiements d'assurance-emploi pendant un maximum de 11 semaines, que ces paiements soient reçus ou non.
  - Congé parental : jusqu'à 63 semaines de congé parental, rémunérées à hauteur de 95 % du salaire habituel, déduction faite des paiements d'assurance-emploi pendant un maximum de 19 semaines, que ces paiements soient reçus ou non.
  - Congé de maternité combiné avec un congé parental : les membres ont l'option de combiner les congés et les prestations sans interruption.

Association du personnel académique de l'Université Memorial de Terre-Neuve (MUNFA)

1er septembre 2017 – 31 août 2020

Augmentations salariales

Augmentations générales

- 2018 – 0 %
- 2019 – 0 %
- 2020 – 0 %

Autres avantages économiques

- Ajout de deux échelons à l'échelle salariale des chargés de cours :
  - 2019 – plafond de 80 634 $
  - 2020 – plafond de 82 776 $

Équité

- Fonds conjoint de 1 million de dollars pour l'équité salariale entre les genres
- Rédaction non sexiste dans toute la convention
- Les activités d'érudition (*scholarship*) englobent maintenant [Traduction] « toutes les formes non traditionnelles d'érudition et les systèmes traditionnels de connaissances ».
- Congés :
  - Congé de maladie : 60 jours pour les membres qui n'ont pas droit au congé d'invalidité prolongée en raison de leur âge
  - Mères biologiques : congés de maternité et congés parentaux comportant des prestations complémentaires de l'employeur
  - Durée du congé parental et du congé de maternité portée à 76 semaines

Sécurité d'emploi/permanence

- Droit de premier refus accordé au personnel contractuel, sur la base de l'ancienneté et du statut d'employé
- Retrait par l'employeur d'une proposition d'évaluation postérieure à l'octroi de la permanence
- Amélioration des libellés sur l'octroi d'une promotion et de la permanence
- Confidentialité des délibérations et des rapports du comité des promotions et de la permanence
- Les critères d'évaluation pour l'octroi d'une promotion et de la permanence comprennent le libellé suivant : [Traduction] « une diversité de parcours professionnels, de traditions et de valeurs, de systèmes de connaissances et de modes de transmission des connaissances ».
- Bibliothécaires :
  - La définition de la diffusion des activités d'érudition comprend maintenant l'enseignement aux fins de l'octroi de la permanence ou d'une promotion, et elle est comparable à celle qui s'applique aux professeurs.

Autres points traités

- Nouveau libellé sur la propriété intellectuelle basé sur le principe de l'attribution du droit d'auteur au créateur (malgré la tentative de l'employeur de le retirer de la convention), et libellé renforcé pour les cours en ligne.
- Mesures disciplinaires :
  - Disposition réorganisée pour éclaircir les procédures.
- Création d'un comité mixte chargé d'établir les principes et les normes dans l'Université relativement aux équivalences de cours.
- Comités de recrutement :
  - Élection des chefs adjoints plutôt que leur nomination.
  - Pour assister aux entrevues des candidats menées par le comité de recrutement, les chefs administratifs doivent y avoir été invités par le comité.
  - Le représentant du comité mixte d'équité peut être invité à rencontrer les comités de recrutement.
  - Le comité de recrutement peut renouveler les nominations pour une période déterminée sans annoncer l'affectation.
  - Les candidats nommés à des postes menant à la permanence ou permanents rencontreront la direction de la MUNFA.
- Membres de la Faculté de counselling :
  - Adoption de critères plus détaillés pour l'octroi d'une promotion et de la permanence.

    - Élargissement de la définition des fonctions et des responsabilités.
    - Affectations justes, équitables et raisonnables.
    - Affectation d'une journée par semaine à la recherche et aux activités d'érudition. Ce temps peut être accumulé et pris en bloc de 20 jours.
    - Réduction de la charge de travail quand les fonctions attribuées sont déraisonnables.
- Alignement sur la législation provinciale des libellés sur le comité de santé et de sécurité de l'Université ainsi que sur les comités locaux de santé et de sécurité.
- Tous les efforts possibles seront déployés pour mettre en place des services de garderie au campus Grenfell.

Association du personnel académique de l'Université Mount Royal (MRFA)

1er juillet 2018 – 30 juin 2020

Augmentations salariales

Augmentations salariales générales

- 0 % 2018
- 0 % 2019

Une décision du gouvernement fédéral a entraîné un gel des salaires. Les parties reprendront les négociations l'an prochain.

Autres avantages économiques

- Fonds pour la réduction de la charge d'enseignement (pour des activités comme la recherche, la conception de cours, etc. énumérées à la liste A) : passe de 405 000 $ à 500 000 $ par année et est affecté d'un montant supplémentaire de 95 000 $ en 2018 seulement, cette somme devant être répartie également entre tous les professeurs à temps plein dans l'allocation de perfectionnement professionnel.
- Le compte de dépenses de santé dont bénéficient tous les employés à temps plein est porté de 835 $ à 1 000 $ en date du 1er janvier 2019.
- Fonds de perfectionnement professionnel annuel
    - Le fonds pour tous les professeurs passe de 315 000 $ à 350 000 $.
    - Le fonds pour les professeurs contractuels passe de 35 000 $ à 45 000 $.
    - L'allocation individuelle pour les professeurs contractuels est portée de 1 000 $ à 1 200 $.
    - L'allocation annuelle individuelle pour les professeurs contractuels engagés pour une période déterminée est portée de 1 000 $ à 1 100 $.
    - L'allocation individuelle pour les professeurs titulaires, admissibles à la titularisation, admissibles à la titularisation sous condition et nommés pour une durée limitée est portée de 1 400 $ à 1 500 $.
    - L'allocation individuelle des moniteurs de laboratoire à temps plein et nommés pour une durée limitée est portée de 1 400 $ à 1 500 $.
- Une carte de membre des installations et services récréatifs sera remise aux professeurs contractuels le premier jour de leur emploi dans l'année académique n'expirant pas avant le 31 août suivant.

Équité

- Nouveau protocole d'entente entre les parties, qui s'engagent à examiner l'équité salariale et à faire rapport. L'employeur s'engage à mettre en œuvre les conclusions de

l'examen et à consulter tous les membres du personnel visés sur la manière de structurer les changements, le cas échéant, découlant de cet examen.

Sécurité d'emploi/permanence

- Nouveau protocole d'entente sur les urgences financières énonçant les principes suivants :
  - le Conseil a le droit de gérer les budgets et la dotation en personnel;
  - un processus de consultation clair et transparent sera mis en place lorsque l'on envisagera de mettre fin à l'emploi de professeurs permanents et titularisés en raison d'une urgence financière;
  - la mission académique de l'Université doit demeurer au cœur de toutes les décisions;
  - des consultations continues doivent avoir lieu avec l'association et des justifications claires doivent être fournies à chaque étape;
  - le protocole d'entente sera en vigueur pendant la durée de la convention, mais peut être réactivé par les parties pendant la négociation de conventions ultérieures.

Autres points traités

- Nouvelle catégorie de nomination : chargé de cours principal
  - Charge d'enseignement normale : 432 heures
  - Échelle salariale de huit échelons, allant de 69 175 $ à 86 824 $. Le détenteur d'une maîtrise doit être classé au moins à l'échelon 2, et le candidat au doctorat et le détenteur d'un doctorat doivent être classés au moins à l'échelon 2.
  - Admissibilité à un dégagement d'heures d'enseignement qui seront réaffectées à d'autres activités prévues à la liste A.
  - Vacances, avantages sociaux et accès à un dégagement d'heures d'enseignement équivalant à ceux d'autres employés permanents à temps plein.
  - Prise en compte du service à titre de chargé de cours principal dans la période de probation associée à la titularisation.
- Période de transition de six ans se terminant le 14 août 2025
  - Aucune nouvelle nomination à des postes à durée déterminée
  - Total de 25 postes à durée déterminée et de chargé de cours principal
  - Création de sept postes de chargé de cours principal pendant la durée de la convention : trois en 2019 et 4 en 2020
  - Possibilité pour l'employeur de créer d'autres postes de chargé de cours principal outre d'anciens postes à durée déterminée qui ont été convertis
  - Priorité aux candidats internes aux postes de chargé de cours principal dans l'évaluation des candidatures
  - Remplacement des postes à durée déterminée vacants par des postes de chargé de cours principal et priorité accordée aux candidats internes dans l'évaluation des candidatures
  - Examen périodique par les parties du processus de création progressive de postes de chargé de cours principal et d'élimination progressive de postes à durée déterminée
  - Admissibilité des professeurs nommés pour une période déterminée au renouvellement de leurs contrats, qui expireront au plus tard le 14 août 2025
- Période postérieure à la transition
  - Engagement par les parties à revoir le statut des derniers détenteurs de poste à durée déterminée dont les contrats expirent le 14 août 2025
  - Annulation des dispositions relatives aux nominations à durée déterminée

  - Application des procédures courantes aux postes de chargé de cours principal
  - Pourcentage maximum de postes de chargé de cours principal dans le total des postes à temps plein et permanents : 10 %
- Un groupe de travail mènera un examen et fera des recommandations concernant les charges de travail moyennes dans les départements, y compris l'impact des nouveaux postes de chargé de cours principal.
- La charge de cours des professeurs contractuels ne sera plus calculée par semaine, mais par nombre d'heures de cours données.

Association du personnel académique de l'Université Mount Saint Vincent (MSVUFA)

1er juillet 2018 – 30 juin 2021

Salaires

Professeurs :

1er juillet 2018 ↗ 1,75 %, augmentation d'échelon de 2 915 $
1er juillet 2019 ↗ 1,75 % + 250 $ à tous les planchers + 1 050 $ au plancher des professeurs adjoints, augmentation d'échelon de 2 966 $
1er juillet 2020 ↗ 1,75 % + 250 $ à tous les planchers, augmentation d'échelon de 3 018 $

Bibliothécaires

1er juillet 2018 ↗ 1,75 %, augmentation d'échelon de 2 507 $
1er juillet 2019 ↗ 1,75 %+ 300 $ à tous les planchers + 1 000 $ au plancher du rang bibliothécaire II, augmentation d'échelon de 2 551 $
1er juillet 2020 ↗ 1,75 % +250 $ à tous les planchers, augmentation d'échelon de 2 596 $

Moniteurs de laboratoire

1er juillet 2018 ↗ 2,00 %, 100 $ aux planchers des rangs moniteur de laboratoire I et II, augmentation d'échelon de 1 860 $
1er juillet 2019 ↗ 2,00 %, 1 250 $ à tous les planchers, augmentation d'échelon de 1 898 $
1er juillet 2020 ↗ 2,00 %, 250 $ à tous les planchers, augmentation d'échelon de 1 936 $

Autres avantages économiques

- Dépenses professionnelles : le plafond passe de 450 $ à 500 $.
- Déplacements : le plafond passe de 1 000 $ à 1 100 $ et les moniteurs de laboratoire sont maintenant admissibles au remboursement.
- Avantages sociaux : augmentation de 3 % par année.
- Retraite : augmentations des prestations alignées sur les augmentations salariales.
- Augmentation des droits de diffusion des cours à distance, de la prime des directeurs de département et de programme, et de la prime de surcharge.
- Bonification des programmes d'incitation à la retraite.

Équité

- Article mis à jour et renforcé en incluant la diversité, la non-discrimination et l'obligation d'adaptation.
- Lettre d'entente sur le recrutement et la rétention de personnel académique autochtone.
- Suppression de l'âge limite dans l'admissibilité au congé parental pour adoption.
- Congé pour urgence familiale : durée portée à cinq à dix jours et mesures d'adaptation possibles.

- Nouvel article sur le congé de compassion et le congé de proche aidant, dans lequel l'employeur contribue pour hausser le salaire reçu à hauteur de 95 % du salaire normal, pendant deux semaines.
- Nouvelle disposition sur la violence familiale.

Sécurité d'emploi/permanence
- Critères d'évaluation distincts pour les activités savantes et les activités professionnelles.
- Nouvelles activités reconnues.
- Ajustement du calendrier.
- L'envoi d'un avis d'appel n'annule pas le droit de déposer un grief relativement à la décision du recteur concernant le renouvellement d'une nomination et l'octroi de la permanence ou d'une promotion.

Autres points traités
- Charge de travail : augmentation de 10 à 12 du nombre de demi-unités attribuées pour le dégagement, reconnaissance de l'aide scolaire et de la supervision de projets de recherche ciblée assumées par les étudiants, charge d'enseignement proportionnelle au temps partiel et retraite progressive basée sur 2,5 unités (contre trois unités antérieurement).
- Amélioration de la disposition sur la propriété intellectuelle.

Association du personnel académique du Collège universitaire Huron (HUCFA)

Après une campagne de syndicalisation très fructueuse et un solide vote de représentation, l'association du personnel académique du Collège universitaire Huron (HUCFA) a été accréditée, en février 2019, en tant qu'agent de négociation en vertu de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario. L'association et l'employeur ont conclu une entente de principe sur une première convention suivant l'accréditation. Les détails seront communiqués lorsque celle-ci aura été ratifiée.

Association du personnel académique : Université de l'Alberta (AASUA)

Les détails de l'entente de principe conclue par l'AASUA n'étaient pas connus au moment de la rédaction du présent rapport, mais seront communiqués après sa ratification.

Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul (APPUSP)

1er mai 2018 – 30 avril 2021

Salaires
- Majoration annuelle du salaire de base : 2,1 %.
- Aucune augmentation d'échelon.
- Indemnité annuelle de rattrapage portée à 1 750 $ par année, une hausse de 750 $ ou 75 %, rétroactive au 30 avril 2018.
- Ajustement de l'échelle salariale : augmentation de 13 000 $ du salaire minimum et de 8 000 $ du salaire maximum (dorénavant, les nouveaux professeurs adjoints devront être admissibles à la permanence pour toucher le salaire maximum).

Autres avantages économiques
- Le remboursement des frais professionnels passe de 1 750 $ à 2 000 $ par année.

- Les membres qui prennent un congé sabbatique dans les cinq années précédant la date choisie pour leur départ à la retraite, si leur salaire est inférieur à 100 %, auront la possibilité de porter à 100 % leur cotisation de retraite pendant leur congé sabbatique. L'employeur augmentera leur cotisation à 100 % pour que le congé n'ait aucun effet important sur leurs prestations de retraite ultérieures.

Équité
- Maintien du complément salarial total versé par l'employeur pendant toute la durée du nouveau congé parental prolongé sous le régime fédéral d'AE.

Sécurité d'emploi/permanence
- Les professeurs adjoints nouvellement engagés reçoivent un dégagement de cours de trois crédits durant la première année de leur emploi pour les aider dans leurs recherches.

Autres points traités
- Charge de travail des bibliothécaires : toute dérogation à la répartition 80 %/20 % des activités professionnelles et des activités de recherche fera l'objet d'une entente consignée par écrit entre le bibliothécaire en chef et le membre bibliothécaire. Des copies de ces ententes seront transmises au président de l'association dans les cinq jours ouvrables suivant leur entrée en vigueur.
- Sélection des administrateurs principaux : l'employeur enverra les avis de postes à pourvoir pour les postes de recteur, de vice-recteur et de secrétaire général, et les critères d'évaluations des candidatures.
- Gouvernance collégiale : tentative infructueuse de négocier un siège au conseil pour l'association.

Association du personnel académique de l'Université Queen's (QUFA)
1er mai 2019 – 30 juin 2022

Le 11 décembre 2018, la QUFA a conclu une entente de principe conditionnelle à son acceptation de la conversion du régime de retraite existant en un nouveau régime de retraite conjoint du secteur universitaire. L'entente de principe et la conversion du régime de retraite ont été ratifiées ultérieurement lors d'un seul vote.

Augmentations salariales
Augmentations générales
- 2019 ↗ 1,6 %
- 2020 ↗ 1,6 %
- 2021 ↗ 1,9 %
- Hausse du remboursement des dépenses professionnelles et des allocations minimales versées aux professeurs auxiliaires correspondant au taux de l'augmentation générale.
- Ajout de 1,5 % au salaire de base dès la formation du régime pour compenser les cotisations de retraite.

Autres avantages économiques
- Rente de retraite anticipée non réduite à 60 ans, pour les membres comptant au moins 20 ans de service.
- Programme de retraite progressive dans les trois dernières années précédant le départ à la retraite qui comporte de pleins droits à retraite et le versement de 75 % du salaire de diverses façons pour des raisons fiscales.

- Professeurs auxiliaires à nomination continue : dégagement de 0,5 cours à ceux qui obtiendront un financement de recherche externe dans les trois années précédant leur promotion au rang de professeur agrégé.
- Dans le régime de retraite de l'Université Queen's, la « date normale de retraite » (*normal retirement date*) sera, à compter du 1er juillet 2019, le dernier jour du mois dans lequel le membre a 65 ans, alors qu'elle était auparavant le 30 juin suivant son 65e anniversaire.
- L'indemnité de vacances pour les professeurs auxiliaires nommés pour une période déterminée (*Term Adjunct*) passe de 4 % à 6 % s'ils ont eu une nomination continue (interruptions de service de 13 semaines ou moins) pendant au moins cinq ans.

Équité

- Maintien de l'affectation de 40 000 $ par année à deux comptes de correction d'anomalies et de l'affectation de 5 000 $ par année au compte de correction des anomalies des bibliothécaires et des archivistes.

Autres points traités

- La date d'expiration du nouveau régime, le cas échéant, sera repoussée du 30 avril au 30 juin.
- Les parties conviennent d'examiner, et de modifier s'il y a lieu, les dispositions de la convention collective afin de résoudre les questions normatives suivantes :
  - adéquation des libellés sur l'absence de discrimination et l'obligation d'adaptation avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario*,
  - relations personnelles et intimes avec les étudiants,
  - accès antérieur de la QUFA aux rapports d'enquête,
  - sondage de l'Université sur l'expérience des étudiants relativement à l'enseignement pour évaluer l'enseignement des membres, si les parties acceptent de l'adopter.
- Précisions concernant les procédures de renouvellement, d'octroi de la permanence et de promotion
- Un comité mixte se penchera sur les libellés ayant trait aux congés personnels, aux congés pour soins d'enfants et aux congés pour fonctions judiciaires, qui exigent une coordination et une conformité avec les obligations ou les prestations prévues par les lois.
- Un groupe de travail mixte examinera le processus d'établissement des normes sur la charge de travail des unités, en vue d'y apporter des changements, s'il y a lieu.
- Un groupe de travail sera constitué pour examiner la procédure biennale d'évaluation du mérite et pour formuler des recommandations.
- Le renouvellement et l'élargissement des services de règlement des différends comprendront l'éducation des membres sur le harcèlement sexuel et la gestion des conflits.

Association du personnel académique de l'Université Ryerson (RFA)
1er juillet 2018 – 30 juin 2020

Au terme d'une procédure de conciliation, les questions en suspens ont été soumises à l'arbitrage.

Salaires

- 2018-2019 ↗ 1,75 % + ajustement sectoriel de 0,25 %

- 2019-2020 ↗ 1,75 % + ajustement sectoriel de 0,25 %

Autres avantages économiques
- Fonds de retraite : 250 000 $.
- Programme d'incitation à la retraite.
- Fonds pour la correction des anomalies salariales : 100 000 $.
- Fonds pour la correction des anomalies liées au genre : 200 000 $.

Syndicat du personnel académique de l'Université Saint Mary's (SMUFU)
1er septembre 2018 - 31 août 2021

Salaires
Professeurs
- 2018-2019 ↗ 1,75 %
- 2019-2020 ↗ 1,6 %
- 2020-2021 ↗ 1,6 %

Bibliothécaires
Augmentations à l'échelle de 2018 : bibliothécaire I – 2 500 $; bibliothécaire II – 1 500 $; bibliothécaire III – 500 $; et augmentation de 1,75 % chacune des trois années de la convention.

Chargés de cours
Augmentations à l'échelle de 2018 : chargés de cours spéciaux – 2 000 $; chargés de cours principaux – 1 750 $; et augmentation de 1,75 % chacune des trois années de la convention.

Augmentation de 1,5 % chacune des trois années de la convention des honoraires des présidents, des honoraires des coordonnateurs de programme, du remboursement des dépenses professionnelles, du fonds pour les déplacements et de la rémunération pour la supervision de thèses.

Autres points traités
- Charge d'enseignement de 2 + 2 les deux premières années d'un contrat probatoire pour les professeurs engagés à compter du 1er juillet 2019.
- Possibilité d'étaler la charge d'enseignement sur trois semestres. Le membre doit soumettre une demande à l'approbation du directeur et du doyen.

Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM)
1er juin 2017 – 31 mai 2022

Augmentations salariales
Offre globale des échelles
- 2017 ↗ 1,75 %
- 2018 ↗ 2,0 %
- 2019 ↗ 1,0 %
- 2020 ↗ 2,0 % ou selon la Politique salariale du gouvernement du Québec (PSG)
- 2021 ↗ 2,0 % ou selon PSG

- Majoration de 5 % de l'échelle des professeurs adjoints, au 2019-06-01.
- Remplacement du salaire de base à chaque palier de l'échelle par le salaire de base du palier immédiatement supérieur pour les professeurs agrégés et pour les professeurs titulaires (au 2019-06-01 et au 2020-06-01).
- Rétroactivité aux professeurs retraités ayant pris leur retraite au 1er juin 2017.

Autres avantages économiques
- Possibilité d'utiliser l'allocation de dépenses professionnelles existante pour les frais de déplacement à un congrès ou colloque scientifique ou professionnel.

Équité
- Poursuite des travaux du Comité paritaire sur l'accès à l'égalité, notamment en matière de procédure d'engagement, de promotion, de carrière professorale et de rémunération.

Sécurité d'emploi/permanence
Professeurs sous octroi
- Engagement et renouvellement d'engagement des professeurs sous octroi selon les conditions suivantes :
  - Détenir soit une bourse salariale externe, soit des fonds externes finançant son salaire permettant le paiement d'au moins 40 % de sa rémunération.
  - La durée de l'engagement ou du renouvellement coïncide avec la durée de la bourse salariale externe ou des fonds externes.
- Entente spécifique pour les professeurs sous octroi Campus.
- Pendant la durée de la convention collective, seize professeurs sous octroi seront intégrés.

Autres points traités
Avantages sociaux
- Accès à un congé sans traitement à temps partiel.
- Reconnaissance d'un dégrèvement de cours de trois crédits pour le professeur dont la conjointe a donné naissance à un enfant ou le professeur qui adopte légalement un enfant, que le professeur se soit prévalu ou non d'un congé parental.
- Reconnaissance d'un congé de compassion ou de proche aidant (adulte ou enfant), admissible aux prestations d'assurance-emploi de compassion. L'Université verse une indemnité égale à la différence entre le plein traitement et la prestation d'assurance-emploi qu'il reçoit ou pourrait recevoir, y compris les semaines du délai de carence.
- Reconnaissance d'un Régime de congé à traitement différé ou anticipé pour raison de compassion, de deuil, de disparition d'un enfant mineur ou pour agir comme proche aidant pour les professeurs de trois (3) années de service.

Liberté universitaire
Des précisions sur la définition de liberté universitaire ont été apportées.

Confidentialité des courriels et du contenu de l'ordinateur
Reconnaissance de la confidentialité aux fins de la vie privée des courriels des professeurs et du contenu de l'ordinateur appartenant à l'Université.

Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage
- Modifications apportées à la procédure de griefs et d'arbitrage afin de la rendre plus efficace et d'accélérer le processus pour la nomination d'un arbitre.
- Nouvelle liste d'arbitres.

- Médiation préarbitrale possible.

Mesures disciplinaires
- Précisions sur la compétence du comité de discipline.
- Mesures d'équité procédurale.
- Précisions sur la composition du comité de discipline.

Charge de travail
- Reconnaissance de crédits pour l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs.
- Conditions d'utilisation des crédits d'encadrement.
- Attribution annuelle de la charge de cours.

Évaluation de l'enseignement
L'évaluation de l'enseignement-cours est maintenant qualifiée d'appréciation par opposition à une évaluation. Quelques modifications apportées à la procédure.

Association du personnel académique de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario (IUTO)
1er juillet 2018 – 30 juin 2021

Avant l'abrogation du projet de loi 148, l'association a pu utiliser l'accréditation d'une nouvelle unité (professeurs nommés pour une durée limitée) pour fusionner ses deux unités existantes (filière des professeurs permanents [*tenure stream*] et filière des professeurs chargés d'enseignement [*teaching stream*]) en une unité unique pour les trois groupes d'employés. Pour réaliser cette fusion, il a fallu rouvrir la convention des professeurs chargés d'enseignement, dont une seule année s'était écoulée sur sa période d'application de trois ans (2017-2020). La nouvelle convention amalgamée visant les trois groupes est applicable du 1er juillet 2018 au 30 juin 2021.

Salaires
Professeurs permanents et sur la voie de la permanence
- Augmentation générale : 1,6 %, 1,6 %, 1,9 %.
- Prime de progression professionnelle et augmentation d'échelon : 3 600 $, 3 600 $, 3 600 $ (aucun changement).
- Rajustement en fonction du marché (rattrapage) : 0,25 %, 0,25 %, 0,25 %.
- Suppression des rajustements d'échelon selon le mérite.
- Primes de surcharge considérées comme des gains ouvrant droit à pension.

Professeurs chargés d'enseignement
- Augmentation générale : 2 % (négociée avant la fusion des unités), 1,6 %, 1,9 %.
- Prime de progression professionnelle : 2 300 $, 2 600 $, 2 600 $.
- Rajustement en fonction du marché : 1,5 %, 1,5 %, 0,25 %.

Professeurs nommés pour une durée limitée
- Salaire plancher : 63 342 $, 65 306 $, 66 710 $.

Un comité examinera les anomalies salariales des professeurs permanents, des professeurs sur la voie de la permanence et des professeurs chargés d'enseignement. Il disposera d'un fonds de 150 000 $ pourra apporter les corrections nécessaires.

Autres avantages économiques

- Cotisations de retraite des membres : 3 %, 3,5 %, 3,75 %.
- Cotisations de retraite de l'employeur : 6 %, 7 %, 7,5 %.
- Nouveaux avantages accordés aux employés actifs de plus de 71 ans (qui n'avaient pas droit aux avantages même avant la retraite).
- Compte de dépenses de santé : passe de 1 100 $ à 1 200 $ la deuxième année et à 1 300 $ la troisième année.
- Couverture des soins de la vue : passe de 150 $ à 400 $ tous les deux ans.
- Couverture des services paramédicaux : 700 $ par spécialiste figurant sur la liste (auparavant de 300 $).
- Couverture des prothèses auditives : 600 $ tous les deux ans (auparavant de 300 $).
- Assurance vie facultative : passe de 500 000 $ à 750 000 $.
- Assurance facultative en cas de décès ou de mutilation accidentels : passe de 250 000 $ à 500 000 $.
- Avantages accordés aux professeurs nommés pour une durée limitée : pas encore de couverture intégrale.
- Nouveau compte de dépenses de santé.
- Admissibilité au régime de retraite après deux ans de service.
- Programme d'aide aux employés.
- Indemnité de vacances en plus du salaire : 4 %, hausse à 6 % après cinq ans de service.
- Dépenses professionnelles des professeurs chargés d'enseignement : 2 125 $, 2 200 $, 2 275 $.

Équité

- Confirmation du principe de l'équité en matière d'emploi pour toutes les catégories de professeurs.
- Améliorations apportées à l'énoncé sur l'équité dans l'affichage des postes : inclusion de tous les groupes revendiquant l'équité, ajout de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre.
- Nouvelle formation sur l'équité en matière d'emploi pour les comités de recrutement, les comités d'examen de la permanence, les comités d'examen des nominations continues pour les professeurs chargés d'enseignement, les comités d'examen des promotions pour les professeurs titulaires et les professeurs chargés d'enseignement principaux [*Full and Senior Teaching Professor*].
- Mise en œuvre d'un questionnaire d'auto-identification dans les six prochains mois.
- Conception de programmes de formation en équité pour les comités d'embauche et les comités de révision des carrières.
- Reconnaissance du fait que la convention a été négociée sur un territoire traditionnel.

Sécurité d'emploi/permanence

- Les nominations contractuelles doivent être motivées.
- Une nouvelle procédure de renouvellement des contrats sera appliquée pour les professeurs nommés pour une durée limitée et ceux-ci auront le droit d'inscrire leur nom sur une courte liste dans des concours ouverts régis par un comité de recrutement complet, s'ils ont la compétence pour occuper le poste.
- Les contrats des professeurs nommés pour une durée limitée ne pourront être renouvelés pour une période moindre que celle du contrat initial, pour les mêmes fonctions.
- Le critère de la charge de travail a été ajouté dans l'évaluation des dossiers concernant la permanence, les nominations continues pour les professeurs chargés d'enseignement,

la promotion au rang de professeur titulaire, la promotion au rang de professeur chargé d'enseignement principal.
- Droit de représentation par l'association dans le contexte des appels des décisions relatives à la permanence et aux nominations continues des professeurs chargés d'enseignement.
- Les contrats de 12 mois accordés aux professeurs sur la voie de la permanence qui n'obtiennent pas la permanence porteront uniquement sur des activités de recherche.
- La candidature à une nomination continue des professeurs chargés d'enseignement pourra être examinée de façon anticipée sans que cela porte atteinte à une autre demande faite l'avant-dernière année.

Charge de travail
- La charge de travail maximale des professeurs nommés pour une durée limitée est désormais de sept cours.

Gouvernance collégiale
- Introduction de l'examen des nominations par les pairs : le comité d'embauche comptera deux membres élus.

Mesures disciplinaires
- Les enquêtes touchant les membres du corps professoral seront menées conformément à l'article sur les mesures disciplinaires.

Association des professeures et professeurs de l'Université de Regina, unité du personnel académique (URFA)
1er juillet 2017 – 30 juin 2021

Salaires
- Augmentation générale : 0 %, 0 %, 1,75 %, 2 %.
- Versement d'un montant forfaitaire de 2 500 $ (en sus du salaire de base) aux membres du personnel académique à temps plein ou équivalent temps plein.
- Nouvelle allocation versée au prorata aux chargés de cours IV la troisième année.
- La troisième année, l'échelle salariale des chargés de cours se situe au point milieu entre l'échelle salariale existante et celle des professeurs adjoints.
- Tous les échelons des échelles salariales sont haussés d'un échelon la troisième année, et tous les membres grimpent d'un échelon supplémentaire immédiatement la troisième année.
- Nouvelle prime pour les directeurs de programme et hausses de toutes les primes administratives existantes.

Autres avantages économiques
- L'allocation de dépenses professionnelles avec justificatifs augmente de 600 $ à compter du 1er mai 2019.
- Les cotisations au régime de retraite à prestations déterminées augmentent de 8 % pour les membres, de 8 % pour l'employeur, soit un total de 16 %, à compter du 1er janvier 2021.
- Les chargés de cours (PAC) ayant effectué 1 560 heures de travail dans les 52 semaines précédentes auront droit à des prestations supplémentaires d'assurance-emploi pendant les congés parentaux.
- Fonds de perfectionnement professionnel de 12 000 $ par année pour les chargés de cours (PAC).

Équité
Équité pour le PAC (salaire au prorata de celui des instructeurs) : nouveau rang de chargé de cours IV pour les chargés de cours ayant donné 25 cours sur une période de cinq ans (soit à temps plein). À ce nouveau rang, leur salaire est lié à celui des instructeurs axés principalement sur l'enseignement ayant une nomination continue.

Sécurité d'emploi/permanence
- Ratio et conversion des instructeurs : les instructeurs en soins infirmiers sont exclus du ratio (exception faite des instructeurs nouvellement embauchés), de sorte qu'une nouvelle méthode sera appliquée pour la conversion en professeurs adjoints des instructeurs embauchés maintenant.
- Les chargés de cours doivent faire l'objet d'un examen avant que la priorité ou la préférence à l'embauche soit annulée.

Évaluation
Nouvelle procédure d'examen du rendement facultative applicable aux rangs supérieurs, qui consiste en une réunion de planification de carrière. Elle n'a aucun effet sur les primes de progression professionnelle (augmentations d'échelon).

Gouvernance collégiale
Les politiques et les procédures doivent être justes, transparentes, **équitables** et conformes aux dispositions de la convention collective.

Association du personnel académique de l'Université de Western Ontario (UWOFA – unité des professeurs)
1er juillet 2018 – 30 juin 2022

Salaires
- Professeurs à temps partiel : ↗ 2,2 % chaque année de la convention.
- Professeurs à plein temps : 1er juillet 2018 ↗ augmentation de l'échelle de 1,5 %, montant forfaitaire calculé sur le salaire de base de 750 $, montants forfaitaires différentiels calculés sur le salaire de base de 300 $ (point de bascule le plus bas), 600 $ (point de bascule intermédiaire) et 300 $ (point de bascule le plus élevé).
- 1er juillet 2019 ↗ augmentation de l'échelle de 1,5 %, montant forfaitaire calculé sur le salaire de base de 1 000 $
- 1er juillet 2020 ↗ augmentation de l'échelle de 1,5 %, montant forfaitaire calculé sur le salaire de base de 1 000 $
- 1er juillet 2021 ↗ augmentation de l'échelle de 1,75 %, fonds de parcours de carrière de 900 $ par membre pour corriger les anomalies fondées sur le genre, puis écarts salariaux par rapport aux groupes comparables à d'autres établissements.

Primes de progression de carrière liée au rendement
Points de bascule
Pour les rangs professoraux
- La première année, le salaire au point de bascule le plus bas augmente de 5 %, celui au point de bascule intermédiaire augmente de 10 % et celui au point de bascule le plus élevé augmente de 5 %.
- La deuxième année, tous augmentent de 4 %.
- Les troisième et quatrième années, l'augmentation d'échelle s'applique à tous.

Primes de progression de carrière liée au rendement – valeur des points de salaire

Pour les rangs professoraux

- Augmentation de la valeur des points de salaires la première année : 5 % pour le salaire au point de bascule le plus bas, 10 % pour le salaire au point de bascule intermédiaire et 5 % pour le salaire au point de bascule le plus élevé.
- Augmentation de la valeur des points de salaires les deuxième, troisième et quatrième années : 4 % pour tous.

Pour les chargés de cours

- Augmentation de la valeur des points de salaires : 5 % la première année et 4 % les deuxième, troisième et quatrième années.

Autres avantages économiques

- 2 250 $ en crédits de prestations flexibles pouvant être affectés au remboursement de dépenses professionnelles, à un compte de mieux-être imposable ou à un compte de dépenses de santé.
- 2 500 $ en crédits de prestations flexibles dans chacune des trois autres années de la convention (en vigueur les 1er janvier 2020, 2021 et 2022).
- Le montant admissible pour le remboursement des dépenses professionnelles des membres à temps partiel est maintenant de 250 $ pour le premier équivalent de cours complet, et de 75 $ pour chaque demi-cours supplémentaire, jusqu'à concurrence de 700 $ par année civile.

Sécurité d'emploi/permanence

- Admissibilité à une nomination pour une durée limitée sans date limite : après 12 années de nomination continue à titre de membre nommé pour une durée limitée (était de 14 années).
- Création d'une catégorie de nomination continue dont la charge de travail est répartie comme suit : 60 % enseignement, 20 % activités savantes et 20 % activités de service. Minimum de 12 postes, recrutement interne seulement pendant la durée de la convention.
- Douze postes d'une durée limitée seront créés pour convertir des nominations à durée limitée (session) pour les membres à temps partiel admissibles.

Équité

- Création d'une fonction de représentant en matière d'équité pour un membre des comités de nomination, d'évaluation annuelle du rendement, ainsi que de permanence et de promotion.
- Le comité de l'équité en matière d'emploi recevra des données, triées par genre et par les autres groupes désignés pour lesquels il existe des données, sur le nombre de candidats à des nominations probatoires ou permanentes rencontrés en entrevue ou engagés dans cette année.
- La durée du congé parental a été modifiée pour refléter les nouveaux congés prolongés établis en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- Le congé parental payé maximal accordé aux membres qui ont déjà droit au congé de maternité est allongé de deux semaines et s'établit à 26 semaines, congé de maternité inclus.

Autres points traités

Sondages d'opinion des étudiants :

- Il est précisé que lorsque les questionnaires sur les cours et l'enseignement remplis par les étudiants sont utilisés dans le cadre des procédures de nomination, d'évaluation annuelle du rendement ainsi que de permanence et de promotion, ils doivent être considérés comme de l'information sur l'expérience des étudiants dans la salle de classe.

- La nature des données provenant de ces questionnaires qui peuvent être utilisées dans ces procédures (p. ex. nombre d'étudiants dans un cours, taux de réponse, répartition des cotes) est précisée et il est indiqué que les données ne peuvent comporter des moyennes arithmétiques.
- Une disposition indique qu'une décision de refuser une promotion ou la permanence ne peut être fondée uniquement sur les résultats de ces questionnaires.
- Mise sur pied d'un groupe de travail mixte chargé d'examiner les outils d'évaluation de l'enseignement et de recommander des améliorations.

Association du personnel académique de l'Université York (YUFA)
1er mai 2018 – 30 avril 2021

Ayant engagé les négociations en mai 2018, le comité de négociation de la YUFA a conclu une entente à minuit, le lundi 15 octobre 2018, après 15 heures de négociation. L'entente a été ratifiée par la suite.

Augmentations salariales
- Augmentations salariales : 1er mai 2018 (rétroactive); 2,3 %, 1er mai 2019; 2,2 %, 1er mai 2020; 2,1 %, 1er mai 2021.
- Augmentation de 2,5 % de la rémunération pendant un congé sabbatique, qui atteint 85 % du salaire.
- Prime de surcharge actuelle + augmentation salariale annuelle.
- Hausse de 83 000 $ du fonds pour la correction des anomalies, qui est porté à 450 000 $ par année.
- Augmentation de la prime accordée aux administrateurs universitaires alignée sur l'augmentation salariale annuelle.

Autres avantages économiques
- Ajout d'un dégagement de cours de 0,5 d'un équivalent de cours complet (ECC) pour les coordinateurs de secteur (catégorie 8).
- Augmentation de 150 $ du remboursement des dépenses professionnelles, qui est plafonné à 1 800 $ par année.
- Report maximum des dépenses de perfectionnement : 9 000 $ sur cinq ans. Les fonds actuels seront maintenus pendant sept ans.
- Hausse de 50 000 $ du fonds pour les congés sabbatiques, qui atteint 325 000 $ par année.
- Hausse du fonds pour les déplacements liés à des conférences, qui passe de 308 000 $ à 400 000 $ par année.
- Augmentation de la valeur des subventions de recherche pour les professeurs et les bibliothécaires, qui est portée de 357 500 $ à 450 000 $ par année.
- Les fonds accordés pour les congés d'études qui n'auront pas été dépensés seront virés à un fonds pour les dégagements.
- Avantage distinct de 500 $ consenti aux travailleurs sociaux.
- Implants dentaires, à concurrence de 5 000 $ en vertu du plafond actuel.
- Le plafond du remboursement des vaccins est passé à 250 $, une hausse de 50 $.
- Retraités : la part de l'employeur augmente de 200 000 $ pour s'établir à 1 300 000 $; le remboursement maximal annuel pour les soins dentaires est porté à 1 700 $ (implants inclus), soit une augmentation de 450 $.
- Rentes de retraite : engagement d'indexer la rente de retraite minimale garantie sur l'indice des prix à la consommation (IPC).

Équité

- Un seuil de 25 % est fixé pour l'embauche de membres des minorités visibles (membres de groupes racialisés).
- Le Comité fera des recommandations pour accroître la représentation des professeurs de race noire.
- Programme d'embauche de professeurs autochtones – 6 embauches (aucun financement spécial).
- Groupe de travail sur les invalidités.
- Échéance de 30 jours pour la présentation de plans d'adaptation du milieu de travail.
- Congé parental : passe de 5 à 12 semaines.
- Fonds pour les services de santé pour les personnes transgenres : passe de 30 000 $ à 40 000 $.
- Hausse du financement pour la garderie Lee Wiggins : passe de 25 000 $ à 50 000 $.
- Invalidité de longue durée – confirmation de la capacité d'indexer le régime et de changer de fournisseur.
- Initiative d'égalité salariale au sein du corps professoral, touchant les professeures, les membres de groupes racialisés et les Autochtones.

Conditions de travail

- Programme de renouvellement des ordinateurs.
- Amélioration des droits des visiteurs postdoctorants, y compris un libellé sur leur liberté académique.
- Éclaircissement du libellé sur l'environnement de travail.
- Amélioration du libellé sur les plaintes et les procédures en cas de harcèlement.
- Nouveau libellé sur les mutations permanentes volontaires.
- Précision des critères d'admissibilité à un dégagement pour des activités de recherche des membres dont la charge de travail est irrévocablement réduite.
- Un comité mixte examinera les critères de titularisation et de promotion dans la filière parallèle.
- Les cours externes sont régis par les procédures établies.
- Le nombre de nominations à un poste contractuel à durée limitée du conjoint ou de la conjointe de candidats issus des groupes désignés nommés à un poste menant à la permanence sera soumis à des restrictions (une nomination par année, maximum de cinq en tout temps).
- Présentation de curriculum vitæ sous forme électronique, collecte et utilisation de données agrégées de plus de neuf personnes.

Filière parallèle

- Un comité mixte se penchera sur les critères de titularisation et de promotion de la filière parallèle.
- L'appellation filière parallèle (*Alternate*) est remplacée par filière d'enseignement (*Teaching Stream*) et le rang devient professeur, filière d'enseignement.

Gouvernance

- Les dépenses provenant du fonds de l'Université seront incluses dans l'exposé budgétaire.
- Recommandation de modifier les règles du sénat pour refléter le fait que les représentants du sénat au conseil d'administration doivent être des professeurs à temps plein.

- Les parties conviennent de discuter de l'exclusion des membres du conseil d'administration de l'unité de négociation de la YUFA.