

RÉSUMÉ DES POINTS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPLE – 3 OCTOBRE 2025

Veillez noter qu'il n'est pas possible de rendre compte de toutes les nuances d'un document de plus de 350 pages dans un simple résumé exécutif.

Les membres sont appelés à voter sur le contenu de l'ensemble de l'entente de principe proposée à titre d'entente collective renouvelée et ne doivent pas se fier uniquement à ce résumé pour prendre leur décision.

L'AASUA invite les membres à consulter le projet d'entente de principe disponible **ici** afin de prendre connaissance des modifications précises apportées à l'entente collective 2020-2024 conclue entre l'AASUA et le Conseil des gouverneurs.

Entente économique

Durée : 4 ans, du 1er juillet 2024 au 30 juin 2028

Augmentations générales Across the Board (ATB*):

- Année 1 : 3 % (rétroactif au 1er juillet 2024)
- Année 2 : 3 % (rétroactif au 1er juillet 2025)
- Année 3 : 3 % (en vigueur le 1er juillet 2026)
- Année 4 : 3 % (en vigueur le 1er juillet 2027)

* Les augmentations ATB s'appliquent de manière uniforme à **tous les groupes de membres**, incluant toutes les échelles salariales, les maxima et minima salariaux, ainsi que les valeurs d'incréments.

Régime de prestations académiques

À compter du 1er juillet 2025, le financement par personne du régime de prestations académiques sera augmenté du pourcentage ATB (3 %) plus 2 000 \$. De plus, ce financement par personne sera majoré du même pourcentage ATB (3 %) chaque année subséquente, à compter du 1er juillet de chaque année.

Incréments de mérite

Aucun changement : maintien des formules existantes pour la détermination des fonds consacrés aux incréments de mérite.

Plafond du régime de retraite complémentaire académique (ASRP)

Le plafond du salaire admissible au régime ASRP demeure fixé à 220 668 \$ pour toute la durée de l'entente.

Entente commune (modifications substantielles)

Article	Changement
4 : Droits de gestion	Renforcement de l'obligation de l'Employeur de consulter l'AASUA avant la mise en œuvre de tout changement de politique ayant un impact sur les membres du personnel académique.
5 : Reconnaissance de l'Association	L'information que l'Employeur doit fournir à l'Association afin de permettre le suivi de la conformité à la convention collective est légèrement élargie.
6 : Modalités de prestation des cours et Annexe H (<i>tous deux nouveaux</i>)	Intègre dans la convention le protocole d'entente existant qui oblige l'Employeur à consulter le membre du personnel académique avant de déterminer si un cours doit être offert en présentiel, en ligne ou en mode hybride.
7 : Mesures disciplinaires	Confirmation que les suspensions peuvent varier selon la situation : une suspension disciplinaire (avec ou sans salaire) peut désormais porter sur une partie seulement des responsabilités du membre, plutôt que sur la totalité. Compromis relatif à la durée de conservation des dossiers disciplinaires : pour les infractions mineures, la durée de conservation du dossier disciplinaire est réduite de 24 à 18 mois ; pour les infractions graves aux politiques de l'Employeur concernant la discrimination, le harcèlement et la violence fondée sur le genre ayant entraîné une suspension disciplinaire, la durée de conservation du dossier est portée de 24 à 36 mois.
8 : Congés	Les prestations complémentaires de congé parental (Parental Top-Up Benefits) sont désormais offertes aux membres TLAPO, TRAS (sous réserve du financement de la subvention) et ATS admissibles. Les congés de maternité et parentaux sont désormais explicitement reconnus comme contribuant à la durée de service, aux fins de l'admissibilité aux congés professionnels et sabbatiques.
11 : Droit d'auteur et brevets <i>et Annexe C : Politique sur les brevets</i>	Nouveau protocole d'entente (Memorandum of Agreement) permettant la poursuite des travaux d'un groupe d'experts chargé d'améliorer les politiques de l'Université en matière de propriété intellectuelle brevetable. Reconnaissance des limites existantes concernant les enregistrements audio et vidéo des cours par les étudiants.
12 : Charge de travail	Nouveau protocole d'entente autorisant la création de groupes de travail spécifiques à chaque catégorie de membres, chargés d'établir des comparatifs de charge de travail entre universités (et, le cas échéant, avec le secteur privé).

Article	Changement
	Introduction d'un processus d'appel en deux étapes (jusqu'au doyen ou au supérieur du supérieur hiérarchique) pour les plaintes relatives à la charge de travail. Élargissement des motifs permettant de contester une attribution de charge de travail.
Protocole d'entente – Suspensions non disciplinaires	Réduction de l'ambiguïté dans le libellé du protocole d'entente (Memorandum of Understanding, MOU), afin de restreindre la latitude présumée de l'Employeur en matière de suspension des membres dans des situations non disciplinaires.

*** Toutes les modifications monétaires prendront effet à la date de ratification, sauf indication contraire.**

ANNEXE A : CORPS PROFESSORAL

- Reconnaissance explicite de l'enseignement clinique comme une responsabilité d'enseignement envers l'Université.
- Transition vers un processus d'évaluation biennale pour les professeurs titulaires.
- Il est désormais expressément exigé que l'évaluation du rendement d'un membre du corps professoral tienne compte de la pondération entre les responsabilités d'enseignement, de recherche et de service attribuées à ce membre.
- Introduction d'un processus d'amélioration du rendement, pouvant être déclenché soit à la demande du membre, soit à celle de l'Employeur, avant l'activation des procédures liées à un rendement jugé insatisfaisant ou inacceptable pouvant mener à la résiliation d'emploi.

ANNEXE B : AGENTS DE SERVICE DU CORPS PROFESSORAL (FACULTY SERVICE OFFICERS, FSO)

- Transition vers un processus d'évaluation biennale pour les agents de service du corps professoral titulaires d'une nomination continue.
- Renforcement de la participation des membres et de la transparence en ce qui concerne les lignes directrices relatives à la promotion.
- Introduction d'un processus d'amélioration du rendement, pouvant être déclenché soit à la demande du membre, soit à celle de l'Employeur, avant la mise en œuvre des procédures liées à un rendement jugé insatisfaisant ou inacceptable pouvant mener à la résiliation d'emploi.

ANNEXE C : BIBLIOTHÉCAIRES

- Accord visant la création d'un groupe de travail mixte chargé d'élaborer un modèle de promotion pour les bibliothécaires.
- Intégration des archivistes au sein de la catégorie des bibliothécaires.
- Amélioration de la clarté concernant le processus d'examen des postes.
- Nouvelle possibilité pour un bibliothécaire de demander que ses activités savantes ou professionnelles soient incluses dans ses responsabilités assignées.

- Transition vers un processus d'évaluation biennale pour les bibliothécaires titulaires.
- Introduction d'un processus d'amélioration du rendement, pouvant être déclenché soit à la demande du membre, soit à celle de l'Employeur, avant la mise en œuvre des procédures liées à un rendement jugé insatisfaisant ou inacceptable pouvant mener à la résiliation d'emploi.

ANNEXE D : PERSONNEL ENSEIGNANT ACADÉMIQUE (ACADEMIC TEACHING STAFF, ATS)

- Élimination du système salarial à deux niveaux pour ce groupe (affectant les nouveaux membres embauchés – transition vers l'échelle principale à la date de ratification, sans perte).
- Augmentation du minimum de la rémunération par cours pour les membres ATS titulaires d'un doctorat ou équivalent, passant de 7 336 \$ à 8 621 \$ (applicable uniquement pour les nominations débutant à compter de la date de ratification – sans effet rétroactif).
- (Autres mesures économiques) : extension des prestations complémentaires parentales aux membres ATS admissibles.
- Reconnaissance conjointe du fait qu'une plus grande stabilité d'emploi des membres ATS profite à l'ensemble de la communauté universitaire, en particulier parce qu'elle améliore la qualité des expériences d'enseignement et d'apprentissage au sein de l'Université.
- Amélioration de la transparence et du processus de recrutement et de rétention, notamment par l'instauration d'un droit de premier refus pour les nouvelles occasions d'enseignement.
- Réduction du délai de conversion du statut T12 vers le statut de carrière, passant de 9 à 6 ans.
- Introduction d'un droit de consultation pour les membres ATS avant l'attribution de leurs responsabilités.
- Les activités de service, de coordination de cours, de recherche ou autres activités savantes confiées par l'Employeur doivent désormais être considérées comme des responsabilités officielles envers l'Université, et cette attribution doit être consignée par écrit. Les responsabilités d'enseignement doivent être réduites de manière proportionnelle.
- En plus de tenir compte de la description standard de la charge de travail (ATSEC) et de toute responsabilité assignée (service, coordination, recherche ou autres activités savantes), le directeur de département doit désormais faire tout son possible pour assurer une répartition équitable des charges d'enseignement entre les membres ATS (proportionnellement à leur Équivalent Temps Plein (Full-Time Equivalent, FTE), en considérant : si le cours est nouveau; la taille du groupe; le nombre d'heures de contact direct prévues avec les étudiants; le mode de prestation du cours (à distance, en présence ou hybride); la méthodologie pédagogique utilisée; ainsi que la nature habituelle de l'évaluation pour ce cours, dans la mesure où ces facteurs influencent la charge de travail.
- Amélioration de la transparence concernant les normes d'évaluation et les lignes directrices en matière de promotion.
- Création d'un modèle de profil de poste pour assurer la cohérence inter-campus.
- Transition vers un processus d'évaluation biennale pour les membres ATS titulaires d'un statut de carrière.
- Le libellé contractuel relatif à l'évaluation de l'enseignement est désormais harmonisé avec celui figurant à l'Annexe A (corps professoral).
- Le libellé contractuel relatif à la promotion est également aligné sur celui de l'Annexe A.
- Introduction d'un congé professionnel pour les membres ATS titulaires d'un statut de carrière.

- Mise en place d'un processus d'amélioration du rendement, pouvant être déclenché soit par le membre, soit par l'Employeur, avant la mise en œuvre des procédures liées à un rendement jugé insatisfaisant ou inacceptable, pouvant mener à la résiliation d'emploi.

ANNEXE E : PERSONNEL ACADÉMIQUE DE RECHERCHE OU DE CONFIANCE (TRUST / RESEARCH ACADEMIC STAFF, TRAS)

- Amélioration de la transparence concernant les nouvelles opportunités TRAS grâce à l'introduction d'exigences obligatoires en matière d'affichage.
- Introduction d'un processus d'amélioration du rendement, déclenché à la demande du membre ou de l'employeur, avant l'activation des procédures liées à un rendement jugé insatisfaisant ou inacceptable pouvant mener à la cessation d'emploi.
- Introduction des avantages du PER (Personal Expense Reimbursement) pour les membres TRAS admissibles, à compter du 1er juillet 2026 (sous réserve des modalités de la subvention).
- (Autre aspect économique) : Élargissement des prestations complémentaires parentales aux membres TRAS admissibles (sous réserve des modalités de la subvention).

ANNEXE F : AGENTS ADMINISTRATIFS ET PROFESSIONNELS (ADMINISTRATIVE & PROFESSIONAL OFFICERS, APO)

- Introduction d'un processus d'évaluation biennal pour les membres APO admissibles.
- Mise en place d'un processus d'amélioration du rendement, déclenché à la demande du membre ou de l'employeur, avant l'activation des procédures relatives à un rendement jugé insatisfaisant ou inacceptable pouvant mener à la cessation d'emploi.

ANNEXE G : BIBLIOTHÉCAIRES, AGENTS ADMINISTRATIFS ET PROFESSIONNELS TEMPORAIRES (TEMPORARY LIBRARIAN, ADMINISTRATIVE & PROFESSIONAL OFFICERS, TLAPO)

- Introduction d'une conversion automatique vers des contrats à durée renouvelable (« rolling term appointments ») pour les TLAPO ayant occupé au moins trois années consécutives de contrats à durée déterminée.
- Amélioration du libellé relatif au recrutement et à la rétention, notamment par l'octroi d'un droit de premier refus pour les nouvelles opportunités.
- (Autre aspect économique) : Élargissement des prestations complémentaires parentales aux TLAPO admissibles.