

# Conventions collectives négociées récemment

<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	L'UPEIFA a ratifié sa convention le 14 avril 2023, ce qui a mis fin à quatre semaines de grève. Parmi les grandes questions en litige figuraient l'effectif enseignant, la sécurité d'emploi du personnel académique contractuel, les charges de travail et la rémunération.
<b>Moncton – Unité II</b>	Avec l'aide d'un conciliateur, l'ABPPUM a conclu une entente pour son personnel académique contractuel le 16 mars 2023, et l'a ratifiée le 6 avril 2023.
<b>Bishop's – Personnel académique</b>	Le 25 avril 2023, le personnel enseignant de l'APBU a ratifié une convention collective d'une durée de trois ans.
<b>Bishop's – Bibliothécaires</b>	Le 25 avril 2023, les bibliothécaires de l'APBU ont ratifié une convention collective d'une durée de trois ans.

## University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA)

1er juillet 2022 – 30 juin 2026

*L'UPEIFA a ratifié une entente négociée avec l'UPEI le 14 avril 2023, mettant fin à une grève de quatre semaines. L'employeur a tenté en vain de forcer le syndicat à recourir à l'arbitrage des intérêts. Les principales questions en litige concernaient l'effectif du personnel académique, la sécurité d'emploi du personnel académique contractuel, la charge de travail et la rémunération.*

### Augmentations salariales

Personnel académique régulier :

1<sup>er</sup> juillet 2022 ↗ 3%

1<sup>er</sup> juillet 2023 ↗ 3%

1<sup>er</sup> juillet 2024 ↗ 3%

1<sup>er</sup> juillet 2025 ↗ 3%

- Échelon de rémunération supplémentaire de 4,3 % pour les instructrices et instructeurs en soins infirmiers cliniques titulaires d'une maîtrise.
- Le taux de disponibilité est augmenté de 67 % et le taux horaire facturable est augmenté de 114 % pour les services de disponibilité et d'urgence au Collège vétérinaire de l'Atlantique.

Personnel académique contractuel :

1<sup>er</sup> juillet 2022 ↗ Échelon 1 : 4 %; échelon 2 : 6,6 %; échelon 3 : 9 %; échelon 4 : 14 %

1<sup>er</sup> juillet 2023 ↗ 3,5 %

1<sup>er</sup> juillet 2024 ↗ 3,5 %

1<sup>er</sup> juillet 2025 ↗ 3,5 %

- Rémunération supplémentaire pour les laboratoires et les travaux dirigés (1/2 allocation de l'échelon 1).

### **Autres avantages monétaires**

Bonifications apportées aux avantages :

- Les avantages pour la santé mentale seront inclus dans l'ensemble des avantages, les primes étant partagées entre le membre et l'employeur.
- Tous les chargés de cours à temps partiel recevront 6 % en lieu et place des avantages sociaux.
- Après le 1<sup>er</sup> juillet 2022, les retraités paieront 55 % de leurs primes d'assurance, contre 50 % auparavant. Une somme forfaitaire de 400 \$ sera versée à tous les membres actuels pour compenser cette hausse.

Remboursements:

- Le remboursement des frais de développement professionnel du personnel académique contractuel est porté à 500 \$ par trimestre et est disponible à partir de l'échelon 1.

### **Effectif supplémentaire**

- L'employeur s'est engagé à embaucher 20 membres supplémentaires du personnel académique à temps plein pendant la durée de la convention collective.

### **Charge de travail**

- Un groupe de travail mixte sera créé pour examiner les questions relatives à la charge de travail au Collège vétérinaire de l'Atlantique. Des mesures provisoires limitant la charge de travail à un maximum de 22 semaines d'enseignement/service clinique et 26 heures de crédit d'enseignement pour les membres du personnel académique permanent/en voie de titularisation et à un maximum de 28 semaines d'enseignement/service clinique et 32 heures de crédit d'enseignement pour les membres du personnel académique nommés pour une période déterminée seront mises en place le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour la durée de la convention collective.
- Un comité mixte sera créé pour examiner et définir la charge de travail des instructrices et instructeurs en soins infirmiers cliniques.
- L'augmentation de la charge de travail des bibliothécaires est désormais plafonnée. Les bibliothécaires peuvent aussi travailler hors campus.
- Les membres du personnel académique titulaires de subventions de recherche importantes peuvent désormais bénéficier d'une libération de cours par subvention.
- L'employeur financera vingt allocations par année universitaire pour soutenir les libérations de cours liées à la supervision.

### **Équité**

- L'association a progressé dans l'élaboration d'une disposition spécifique visant à promouvoir l'EDI et l'autochtonisation dans les processus d'embauche, de titularisation et de promotion.
- Les dispositions relatives aux congés ont été élargies pour le congé pour enfant gravement malade, le congé de compassion et le congé pour violence familiale, violence à l'égard d'un partenaire intime ou violence sexuelle.

**Sécurité d'emploi du personnel académique contractuel**

- Les cours annulés pour lesquels une instructrice ou un instructeur a un contrat récurrent doivent désormais être remplacés par un autre enseignement.
- Les membres du personnel académique contractuel resteront sur la liste pendant 36 mois.
- Un comité mixte a été formé pour discuter d'une filière d'enseignement.

# Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton – Unité II, Personnel académique contractuel (ABPPUM – Unité II, PAC)

1<sup>er</sup> septembre 2022 – 30 juin 2026

Avec l'aide d'un conciliateur, l'équipe de négociation est parvenue à une entente de principe le 16 mars 2023 que les membres ont ratifié le 6 avril 2023.

**Augmentations salariales**

	Chargé-e-s de cours			
	Membres réguliers	Médecins	Infirmières-praticiennes	Monitrices cliniques (Infirmières immatriculées)
1 <sup>er</sup> septembre 2022 ↗	3,6 % <sup>1</sup>	-----	-----	-----
1 <sup>er</sup> septembre 2023 ↗	4,4 %	20 %	34 %	18 %
1 <sup>er</sup> juillet 2024 ↗	3,4 %*	3,25 %	3,25 %	3,25 %
1 <sup>er</sup> juillet 2025 ↗	2,6 %*	2,75 %	2,75 %	2,75 %

**\* Hausse de salaire médian**

- Le salaire et les autres conditions de travail des monitrices cliniques sont les mêmes que les autres membres plutôt que d'être dépendantes des conventions collectives des infirmières de la province. Ainsi, elles sont maintenant payées au crédit et non plus à l'heure.
- La prime pour un cours est maintenant de 350 \$ au lieu de 250 \$.
- Les primes doctorales et pour les cours de 2e et 3e cycle ne sont plus octroyées aux nouveaux membres. Ceux qui en recevaient déjà au moment de la signature continuent à les recevoir selon la clause ancestrale.
- Les paiements en cas d'annulation de cours après signature des contrats s'appliquent maintenant à tous les cours et non seulement à ceux offerts pour la Formation continue. Ils sont de 400 \$ (au lieu de 300 \$) si le cours est annulé deux semaines ou plus avant le début du cours, de 600 \$ (au lieu de 500 \$) si le cours est annulé moins de deux semaines avant le début du cours ou après le début du cours. Dans le cas où le cours est annulé après le début du cours, ce paiement est en plus du salaire au prorata des heures d'enseignement travaillées.

1. Les membres reçoivent un paiement rétroactif de 75 \$ par crédit enseignés pendant l'année scolaire 2022-2023.

- Lors de la période active d'enseignement et pour deux semestres suivants, les membres ont droit à une exonération des droits de scolarité de 90 % (au lieu de 70 %) et de 50 % (au lieu de 10 %) pour les membres de leur famille.
- Augmentation aux échelons salariaux des chargés de cours de 120 \$ au lieu de 75 \$.

### Gouvernance collégiale

- Les chargés de cours sont représentés et ont droit de vote dans les Assemblées départementales et les Conseils de faculté et avec ou sans droit de vote dans les Unités académiques réseau de la discipline.

### Embauche et ancienneté

- Mise à jour de l'article 13 sur l'annonce et l'attribution des charges de cours.

### Équité

- L'université est plus inclusive et valorise les groupes traditionnellement sous-représentés en enseignement supérieur incluant les femmes, les minorités visibles, les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les membres des communautés LGBTQ2+.

## Association des professeur(e)s de Bishop's University – Personnel académique (APBU – Personnel académique)

1<sup>er</sup> juillet 2022 – 30 juin 2025

*Le 25 avril 2023, les membres du personnel académique de l'APBU ont voté pour la prolongation de leur convention collective de trois ans.*

### Augmentations salariales

1<sup>er</sup> juillet 2022 ↗ 4 %

1<sup>er</sup> juillet 2023 ↗ 2 %

1<sup>er</sup> juillet 2024 ↗ 2 %

### Autres avantages monétaires

- Les membres paieront 30 % du coût de la prime dentaire au lieu de 100 %.
- Le salaire pour la retraite progressive est augmenté la deuxième et la troisième année à 100 % au lieu de 90 % la deuxième année et 80 % la troisième année, et il y a une augmentation des réductions de cours et de nouveaux critères d'admissibilité.
- Le salaire pour une année sabbatique complète passe de 85 % à 90 % du salaire normal et le nombre d'années d'admissibilité pouvant être reportées d'une année sabbatique à l'autre est élargi.
- La rémunération des directrices et directeurs des petits départements est augmentée avec une libération de cours de trois crédits à partir de 40 étudiants inscrits au lieu de 50, la moitié d'une libération de cours de trois crédits à partir de 20 au lieu de 35, et un quart d'une libération de cours de trois crédits pour moins de 20 étudiants au lieu de 1/6.
- Des coordonnatrices et coordonnateurs de domaine seront introduits dans tous les départements ou programmes comptant plus de 299 étudiants inscrits à temps plein, avec un libellé détaillé sur le processus d'élection et les fonctions. Les coordonnatrices et coordonnateurs de domaine étaient auparavant limités au programme d'administration des affaires. Les coordonnatrices et coordonnateurs de domaine recevront chacun un quart d'une allocation de trois crédits. Le nombre de coordonnatrices et coordonnateurs de

domaine augmentera en fonction du nombre d'étudiants : un pour 300 à 350 étudiants, deux pour 351 à 400 étudiants, trois pour 401 à 450 étudiants et quatre pour plus de 450 étudiants.

- Le nombre de membres des comités d'évaluation passe de trois à cinq afin de permettre une représentation de chaque division et de chaque école.
- Les membres siégeant au Comité de planification du Sénat recevront une libération de cours de trois crédits pour l'année académique à partir de juillet 2024.
- Deux nouvelles libérations de cours sont accordées pour l'innovation pédagogique.
- Les montants des allocations pour surcharge de service sont désormais intégrés dans la convention collective et sont augmentés de 10 % sur trois ans.
- Les membres sont rémunérés par une allocation de surcharge plutôt que par une libération partielle de cours pour l'enseignement aux études supérieures et pour la supervision de mémoires de maîtrise et de thèses de spécialisation. La rémunération pour chaque tranche de trois crédits de cours de troisième cycle enseignés ou pour la supervision d'une thèse est de 1/10 d'une allocation de cours de trois crédits. Si le cours de troisième cycle de trois crédits compte dix étudiants ou plus, il est considéré comme un cours faisant partie de la charge de travail normale du membre. Pour la supervision de mémoires de maîtrise, les membres seront indemnisés après la soutenance réussie du mémoire. La rémunération pour la supervision d'étudiants aux études supérieures d'autres universités ne sera plus versée par l'employeur.
- En plus de l'allocation annuelle de 2 500 \$ pour les frais de conférence et les dépenses professionnelles, les membres peuvent obtenir 500 \$ de plus au lieu de 400 \$ de plus pour les frais liés à la présentation d'une communication lors d'une conférence ou à la présentation publique d'œuvres créatives et artistiques, y compris des frais d'adhésion et des frais de conférence.

### Équité et congés

- Les membres ont accès à un nouveau congé de soignant qui leur permet de prendre jusqu'à un mois de congé avec un salaire et des avantages complets pour s'occuper d'un membre de leur famille.
- Le congé de paternité inclut désormais l'adoption d'un mineur. Les membres peuvent bénéficier d'une libération de cours hebdomadaire pendant quatre mois à la place du congé parental de cinq semaines pour les partenaires.
- Les bureaux doivent être équipés de manière à répondre aux normes ergonomiques actuelles et les membres souffrant d'un handicap physique disposeront de bureaux accessibles, de mobilier adapté et d'équipements répondant à leurs besoins d'adaptation.
- Tous les membres des comités d'évaluation doivent suivre une formation obligatoire sur l'équité et continueront à bénéficier d'une libération de cours de trois crédits pour l'année universitaire.

### Disposition sur les mesures disciplinaires

- De nouvelles déclarations sont établies sur le caractère approprié des mesures non disciplinaires, y compris la possibilité de discussion et de médiation, les principes et les objectifs de la discipline progressive et le droit à une procédure régulière sont ajoutés.
- Les mesures de discipline progressive sont élargies pour inclure une lettre de préoccupation, une lettre de réprimande, une suspension et un renvoi.
- La procédure de licenciement comprendra une réunion avec la directrice ou le directeur et la directrice adjointe ou le directeur adjoint de l'enseignement et de la recherche.
- Le membre a le droit d'avoir un représentant de l'association lors des réunions qui peuvent conduire à des mesures disciplinaires.
- Une liste de ce qui constitue une cause juste et suffisante de licenciement a été supprimée. Les motifs de licenciement sont limités à l'expression « cause juste et suffisante ».
- La suspension administrative inclut le maintien du salaire et des avantages sociaux.

- Le délai pour les mesures disciplinaires prises par l'employeur passe de 25 à 30 jours ouvrables.
- Une déclaration garantissant la confidentialité du dossier est ajoutée pour les rapports disciplinaires.
- Une disposition de caducité de deux ans au lieu de cinq est désormais prévue pour les lettres de préoccupation et les lettres de réprimande, tandis que la durée de validité des avis de suspension est maintenue à cinq ans. Exceptionnellement, cette disposition de caducité ne s'appliquera pas aux dossiers disciplinaires liés à des violences sexuelles. Ces dossiers seront conservés par le secrétaire général de l'Université et traités de manière confidentielle.
- La contestation d'un licenciement suit désormais la même procédure de grief et d'arbitrage, alors qu'auparavant, ces griefs devaient être déposés dans les 14 jours suivant la notification du licenciement.

### Autres points

- Des améliorations ont été apportées à la disposition concernant la confidentialité, le respect de la vie privée et les droits de surveillance.
  - Les bureaux doivent permettre un degré raisonnable d'intimité visuelle et acoustique.
  - L'employeur fournira chaque année à l'Association des informations actualisées sur le nombre de caméras et l'emplacement général de tous les dispositifs de surveillance sur le lieu de travail. Les informations recueillies par ces dispositifs seront sécurisées, traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement à des fins de sécurité et non pour évaluer les performances d'un membre en matière d'enseignement ou de recherche.
- La reconnaissance des droits de propriété intellectuelle est étendue à l'ensemble du matériel pédagogique.

## Association des professeur(e)s de Bishop's University – Bibliothécaires (APBU – Bibliothécaires)

1<sup>er</sup> juillet 2022 – 30 juin 2025

*Le 25 avril 2023, les bibliothécaires membres de l'APBU ont voté en faveur de la reconduction de leur convention collective pour une durée de trois ans.*

### Augmentations salariales

1<sup>er</sup> juillet 2022 ↗ 4 %

1<sup>er</sup> juillet 2023 ↗ 2 %

1<sup>er</sup> juillet 2024 ↗ 2 %

### Autres avantages monétaires

- Les échelles salariales passent de 89 % à 90 % des échelles du personnel académique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- L'invalidité de courte durée passe de 16 semaines à six mois, ce qui correspond à celle des membres du personnel académique.
- Les coûts de la prime dentaire pour les bibliothécaires sont réduits de 100 % à 30 %.
- Le salaire de la retraite progressive est augmenté la deuxième et la troisième année à 100 % au lieu de 90 % la deuxième année et 80 % la troisième année, et la semaine de travail horaire est réduite et l'admissibilité est accrue.
- Les membres temporaires sont désormais admissibles au régime de retraite simplifié de l'Université.

- Le salaire pour un congé de bibliothécaire à temps plein est fixé à 90 % du salaire au lieu d'une échelle variable allant de 85 à 100 %, basée sur le nombre d'années accumulées depuis le congé précédent. La période requise entre les congés est indexée sur la durée du congé demandé au lieu de celle du congé précédent.
- En plus de l'allocation annuelle de 2 500 \$ pour les frais de conférence et les dépenses professionnelles, les membres peuvent obtenir 500 \$ de plus au lieu de 400 \$ de plus pour les frais liés à la présentation d'un article lors d'une conférence ou à l'exposition publique d'œuvres créatives et artistiques, y compris les frais d'adhésion et les frais de conférence.
- Un nouveau congé de soignant prévoit un congé d'un mois maximum avec plein salaire et avantages pour les membres qui s'occupent d'un membre de leur famille.
- Le congé de paternité inclut désormais l'adoption d'un mineur. Les membres peuvent bénéficier d'une réduction de leur charge de travail de 12 heures par semaine (représentant un tiers de leurs heures hebdomadaires) pendant quatre mois en lieu et place du congé parental de cinq semaines accordé aux partenaires.

### Équité

- Un langage neutre a été adopté dans l'ensemble de la convention collective et une nouvelle disposition sur le harcèlement et l'équité en matière d'emploi a été ajoutée à la disposition sur la discrimination. Elle comprend une déclaration selon laquelle les parties partagent un engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi, y compris l'élimination des obstacles systémiques.
- Les questions relatives à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité peuvent être portées devant le comité mixte académique par le responsable des griefs de l'Association ou le responsable de l'équité au fur et à mesure qu'elles se présentent.
- Les membres devront suivre une formation universitaire sur l'équité et la prévention du harcèlement.
- Les critères de nomination comportent de nouveaux principes d'équité qui mettent l'accent sur des « pratiques d'embauche inclusives ».
- Le rang salarial est désormais déterminé au début du processus d'embauche et l'échelon au moment de l'embauche peut être reconsidéré pendant une période maximale de 36 mois.
- Les bureaux doivent être équipés de manière à répondre aux normes ergonomiques actuelles et les membres souffrant d'un handicap physique disposeront de bureaux accessibles, de mobilier adapté et d'équipements répondant à leurs besoins d'adaptation.

### Autres points

- Une lettre d'intention concernant le remplacement d'un bibliothécaire en congé, ainsi que la compensation à verser pour assumer ces responsabilités temporaires, est désormais intégrée en tant qu'article dans la convention collective.
- De nombreuses améliorations ont été apportées à la disposition concernant les mesures disciplinaires correctives et proportionnées, y compris une nouvelle déclaration soutenant le caractère pertinent des mesures non disciplinaires et la nécessité d'une discussion et d'une médiation dans certaines situations. Les lettres de préoccupation et les lettres de réprimande sont introduites en tant que mesures disciplinaires correctives, avec une disposition de caducité réduite de cinq à deux ans.
- Des améliorations ont été apportées à la disposition sur la confidentialité, le respect de la vie privée et les droits de surveillance.
  - Les bureaux doivent permettre un degré raisonnable d'intimité visuelle et acoustique.
  - L'employeur fournira chaque année à l'Association des informations actualisées sur le nombre de caméras et l'emplacement général de tous les dispositifs de surveillance sur le lieu de travail. Les informations collectées par ces dispositifs doivent être sécurisées, traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement à des fins de sécurité et non pour évaluer les performances d'un membre en matière d'enseignement ou de recherche.