

Conventions collectives négociées récemment

University of British Columbia

Le 1^{er} juin 2023, les membres de la UBCFA ont voté en faveur d'une convention collective de trois ans.

British Columbia Institute of Technology

Le 15 juin 2023, la BCITFSA a conclu un accord de principe qui a été ratifié par ses membres le 29 juin 2023.

University of British Columbia Faculty Association

1^{er} juillet 2022 - 30 juin 2025

Le 1^{er} juin 2023, les membres de la UBCFA ont voté en faveur d'une convention collective de trois ans.

Augmentations des salaires

Globalement, les augmentations sur trois ans présentées ci-dessous seront entre 13,5 % et 14,5 % pour le membre médian, en fonction de l'inflation qui existera en février 2024.

Tous les membres

1^{er} juillet 2022 ↗ 3,24 % + 520 \$ (au prorata pour les membres à temps partiel)

1^{er} juillet 2023 ↗ 6,75 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 2 % + jusqu'à un autre 1 % si l'inflation en C.-B. se maintient au-dessus de 2 % en février 2024

Professeurs adjoints, professeurs agrégés et bibliothécaires

1^{er} octobre 2022 ↗ ajustement du marché du travail supplémentaire de 0,4 %

1^{er} octobre 2023 ↗ ajustement du marché du travail supplémentaire de 0,2 %

Chargés de cours

1^{er} juillet 2022 ↗ augmentation supplémentaire de 5 % du salaire minimum

1^{er} octobre 2022 ↗ 0,5 % supplémentaire de recours contre les bas salaires

1^{er} octobre 2023 ↗ 0,5 % supplémentaire de recours contre les bas salaires

Professeurs adjoints de la filière d'enseignement, professeurs agrégés de la filière d'enseignement ou professeurs titulaires de la filière d'enseignement

1^{er} octobre 2022 ↗ supplément de 1 % pour ajustement de la classification

1^{er} octobre 2023 ↗ supplément de 1 % pour ajustement de la classification

1^{er} octobre 2024 ↗ supplément de 1 % pour ajustement de la classification

Chargés de cours occasionnels

1^{er} juillet 2022 ↗ augmentation de 5 % des salaires minimums par crédit

Autres avantages économiques

- Le compte de dépenses de santé pour les membres éligibles est doublé et passe de 200 \$ à 400 \$ par an.
- Jusqu'à 12 crédits par an d'exemption de frais de scolarité peuvent maintenant être transférés au conjoint ou au partenaire d'un membre.
- Un nouveau bassin de mérite séparé a été créé pour les chargés de cours tiré d'un fonds égal à 0,75 % des salaires de tous les membres permanents. Ce bassin de mérite séparé sera basé sur le pourcentage de chargés de cours qui font partie de l'unité de négociation. Les prix de mérite annuels sont basés sur la performance académique de chaque membre.

Autres questions

Équité

- Les activités scientifiques autochtones sont maintenant clairement définies et reconnues pour le personnel enseignant lors des processus d'engagement, de renouvellement, de titularisation et de promotion.
- Deux jours par an ont été ajoutés pour congé de cérémonie pour les membres autochtones. Des jours supplémentaires non rémunérés ne seront pas refusés sans raison.
- Les dispositions des congés parentaux sont considérablement améliorées et comprennent :
 - le complément de salaire est augmenté de 25 à 35 semaines.
 - les congés parentaux prolongés sont éligibles pour une valeur de complément égale au complément de 35 semaines, payés sur une durée de 61 versements hebdomadaires égaux.
- Les dispositions du congé pour violence domestique ou sexuelle sont clarifiées afin d'être cohérentes avec la Loi provinciale *Employment Standards Act, RSBC 1996, c.113*, et les membres peuvent demander d'autres congés de ce type.
- Un nouveau comité mixte a été créé pour développer un langage avec des formes plus diversifiées d'activités de recherche.

Congés

- Congé de décès : les chargés de cours non permanents sont maintenant éligibles à utiliser également leurs cinq jours de congé maladie payés au cours d'un trimestre de quatre mois pour un congé de décès.
- Les congés d'études comprennent maintenant l'option de recevoir un salaire à 100 % pour un congé après huit ans.
- Les membres ont maintenant l'option de passer d'un congé d'études approuvé à une transition vers la retraite par le biais d'un « contrat à portée réduite », ce qui leur permet une plus grande concentration relativement à un plan de congé d'études approuvé à 100 % du salaire.
- Les congés d'études accumulés sont maintenant protégés pour les membres qui passent d'un contrat sans évaluation à un poste de professeur menant à la permanence ou à un poste de bibliothécaire menant à la confirmation.

Charge de travail

- Les principes de répartition de la charge de travail comprennent maintenant le besoin d'obtenir le temps adéquat pour les activités de recherche et de leadership éducationnel.

- La répartition de la charge de travail par unité pour l'année universitaire doit être fournie à tous les membres afin d'augmenter la transparence.
- Le mentorat des bibliothécaires et/ou les activités de recherche avec les membres qui font partie de groupes historiquement marginalisés est maintenant reconnu comme une responsabilité professionnelle légitime dans les conditions d'emploi.
- Les membres du corps professoral ayant une définition de 15 crédits par trimestre comme temps plein pour les chargés de cours occasionnels passeront à un trimestre de 12 crédits, ce qui améliorera le salaire minimum par crédit, l'accès aux avantages sociaux et l'accumulation de l'ancienneté pour les chargés de cours occasionnels les moins bien payés. Cela permettra également de réduire les charges d'enseignement maximales pour les chargés de cours dans ces facultés.

Chargés de cours

- La durée de travail de cinq ans maximum pour les chargés de cours est augmentée à huit ans. Quand un chargé de cours a complété six ou neuf années consécutives dans une unité, les nominations ultérieures doivent être d'un minimum de trois ou cinq ans respectivement.
- Les chargés de cours doivent être évalués selon des procédures cohérentes avec celles utilisées pour évaluer les membres du personnel enseignant du même département.

Processus d'engagement, de renouvellement, de titularisation et de promotion - Membres ayant acquis la titularisation ou ayant un contrat menant à la titularisation

- Les extensions des délais pour la titularisation peuvent maintenant être prises en considération dans les cas d'une « autre perturbation grave personnelle ou professionnelle » ainsi que dans les cas de maladie et de blessures.
- Un nouveau libellé reconnaît les formes autochtones d'activités de recherche.
- L'évaluation des activités de recherche et de leadership éducationnel est plus équitable au fil du temps : l'exigence préalable de productivité « soutenue » est remplacée par l'exigence d'un « nombre croissant » d'activités de recherche.
- Les droits relatifs aux griefs sont clarifiés/confirmés pour les situations où une évaluation facultative (titularisation précoce ou promotion au rang de professeur titulaire) est interrompue par le chef de département ou le doyen.
- Les exigences relatives aux lettres pour le rang de professeur agrégé ou titulaire ou professeur de la filière d'enseignement sont clarifiées.
- Il y a des options et des critères standardisés qui précisent quand le calendrier de la titularisation démarre pour les postes de professeur agrégé intérimaire suivant l'obtention d'un diplôme de fin d'études.
- Les droits de vote au sein des comités de département pour l'engagement, le renouvellement, la titularisation et la promotion sont clarifiés.

Administration des contrats

- La date limite pour la rencontre après que la deuxième étape d'un grief est déposée est réduite de 30 jours calendriers à 15 jours.
- Il y a une nouvelle lettre d'entente pour étudier les options de résolution des litiges dans les cas de griefs, qui tient compte des approches autochtones et non occidentales.

British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association (BCITFSA)

1^{er} juillet 2022 – 30 juin 2025

Le 15 juin 2023, la BCITFSA a conclu un accord de principe qui a été ratifié par ses membres le 29 juin 2023.

Augmentations salariales

1^{er} juillet 2022 ↗ par heure pour les taux horaires ou 455 \$ par an pour les échelles salariales annuelles

1^{er} juillet 2022 ↗ 3,24 %

1^{er} juillet 2023 ↗ 6,75 % (comprend l'indemnité de vie chère (IVC) déclenchée le 21 mars 2023)

1^{er} juillet 2024 ↗ 2 % (plus l'IVC jusqu'à concurrence de 3 %).

1^{er} juillet 2024 ↗ L'IVC sera calculée en déterminant la différence entre l'indice moyen annualisé des prix à la consommation en Colombie-Britannique (AABC CPI) sur 12 mois et l'augmentation salariale garantie de 2 %. Si l'AABC CPI en juillet 2024 dépasse 2 %, l'IVC sera déclenchée jusqu'à concurrence d'une augmentation de 1 % (3 % au total).

Temps partiel

1^{er} juillet 2022 ↗ 3,9 % ajoutés avant les augmentations susmentionnées, ce qui se traduit par les taux de rémunération horaire indiqués dans le tableau ci-dessous.

	Expérience d'enseignement		
	Jusqu'à un an	De un à deux ans	De deux à trois ans
1 ^{er} juillet 2022	73,94 \$	92,42 \$	110,92 \$
1 ^{er} juillet 2023	78,93 \$	98,65 \$	118,41 \$
1 ^{er} juillet 2024	80,51 \$	100,63 \$	120,78 \$

Autres avantages économiques

Avantages

- La couverture maximale à vie des traitements orthodontiques passe de 3 000 \$ à 3 500 \$.
- Le renouvellement de la recommandation d'un médecin tous les six mois pour la massothérapie est supprimé.
- Le plafond annuel de remboursement pour les psychologues et les conseillers cliniques passe de 1 000 \$ à 2 000 \$.
- Les travailleurs sociaux sont dorénavant compris au rang des conseillers cliniques.
- La couverture des perruques et postiches passe de 500 \$ à 1 500 \$ tous les trois ans.
- Le vaccin contre le zona est dorénavant couvert.

Congé de maternité/parental :

- Le complément de la prestation d'emploi est porté à 37 semaines de congé parental pour les parents qui n'ont pas accouché et les parents adoptifs (les paiements peuvent également être étalés sur 61 semaines) et à 52 semaines de congé de maternité et de congé parental combinés pour les parents qui accouchent (qui peuvent être étalés sur 77 semaines), ce qui correspond à la norme du secteur.
- Les bénéficiaires des prestations doivent reprendre le travail pendant six mois ou pendant une période équivalente à la durée du congé pris, selon la période la moins longue.
- Une formulation est ajoutée pour clarifier la pratique existante selon laquelle la période pendant laquelle les salariés bénéficient de la prestation supplémentaire pour l'emploi au titre du congé de maternité et du congé parental est comptabilisée comme un congé payé aux fins de l'accumulation des congés annuels et des congés de maladie.

Autres questions**Autochtonisation**

- Une reconnaissance du territoire est ajoutée à la couverture prévue dans la convention collective de 2022-2025.
- La Journée nationale de la vérité et la réconciliation est incluse dans les jours fériés.
- Les employés et employées autochtones peuvent demander jusqu'à deux jours payés par année civile pour organiser des événements culturels autochtones et/ou y participer.
- Un groupe de travail à l'échelle de l'Institut sera créé pour examiner et élaborer des recommandations visant à faire progresser la réconciliation et l'autochtonisation, conformément à la vision autochtone du BCIT.

Promotion

- Pour les réalisations qui contribuent à faire reconnaître le BCIT (par exemple, les publications), les membres peuvent demander une augmentation d'échelon supplémentaire.
- La demande doit être présentée dans les six mois suivant la réalisation pour que l'augmentation soit rétroactive à la date de la réalisation; dans le cas contraire, le salaire rétroactif sera calculé à partir de la date de la demande.

Congé de formation professionnelle de six semaines

- Le libellé est clarifié pour inclure la participation à des conférences ou à des cours en ligne.
- Les enseignantes et enseignants spécialisés peuvent désormais bénéficier de ce congé.

Les griefs syndicaux sont déposés à l'étape II (auprès du doyen, puis du vice-président concerné), au lieu d'être soumis directement au comité patronal-syndical.

Pour les employées et employés temporaires financés par des subventions et menant des recherches à durée limitée, élaborant des programmes d'études ou des programmes, le délai de régularisation passe de deux à trois ans.

Création de plusieurs comités mixtes :

- pour discuter des processus de mise à jour des descriptions de postes non pédagogiques.
- pour simplifier et améliorer les candidatures au comité du Fonds de développement professionnel ainsi que la gestion du Fonds.
- pour simplifier et améliorer les candidatures au comité du Fonds d'affectation et de promotion ainsi que la gestion du Fonds.

- pour examiner les pratiques relatives aux recherches menées par les enseignantes et enseignants des programmes d'études supérieures et à la supervision des étudiantes et étudiants des programmes d'études supérieures.

Gestion interne

Le libellé de la convention collective sera aligné sur les modifications législatives de la Colombie-Britannique, notamment le *Code des droits de la personne*, la *Loi sur les normes d'emploi* et le *Code des relations du travail*.

L'employeur doit produire 100 exemplaires de la convention collective à l'usage du syndicat au lieu d'un « nombre suffisant d'exemplaires [...] pour les distribuer à la direction et au personnel ».