

Conventions collectives négociées récemment

Saint Paul

Après une brève ronde de négociations qui a commencé en mars 2024, les membres de l'APPUSP ont ratifié, en mai 2024, une nouvelle convention collective de trois ans.

Moncton, Campus d'Edmundston

À la suite d'une ronde de négociation qui a commencé en janvier 2024, l'équipe de négociation de l'APPUMCE a conclu une entente de principe avec l'employeur le 9 mai 2024. Celle-ci a été ratifiée par une forte majorité des membres le 15 mai 2024 et par la suite par le Conseil des gouverneurs le 15 juin 2024.

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

Du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2027

Après une brève ronde de négociations qui a commencé en mars 2024, les membres de l'APPUSP ont ratifié, en mai 2024, une nouvelle convention collective de trois ans.

Augmentations salariales

1^{er} mai 2024 ↗ 4,5 %

1^{er} mai 2025 ↗ 4,5 %

1^{er} mai 2023 ↗ 4,5%

Autres avantages économiques

- Pour une lecture dirigée donnée en plus de la charge d'enseignement normale, l'enseignante ou l'enseignant recevra 600 \$ plutôt que 500 \$ pour la première étudiante ou le premier étudiant et 200 \$ plutôt que 150 \$ pour chaque étudiante et étudiant additionnel.
- À compter de la session d'automne de 2024, la supervision d'une doctorante ou d'un doctorant est rémunérée sur une période maximale de six ans à un taux annuel de 0,1667 crédits par étudiante ou étudiant pour les quatre premiers et de 0,3333 crédits par étudiante ou étudiant additionnel. Si l'étudiante ou l'étudiant dépose sa thèse de doctorat avant la fin de la période de six ans, la personne qui supervise recevra l'équivalent de six années de crédits de supervision, ce qui équivaut à un crédit. Lorsque le membre qui supervise reçoit l'équivalent de trois crédits, elle ou il peut bénéficier d'une libération de cours de trois crédits ou recevoir l'équivalent en salaire.
- Les membres peuvent maintenant reporter à l'exercice suivant le total de l'allocation annuelle pour perfectionnement professionnel et recherche (PPR), c'est-à-dire 2 500 \$. Auparavant, on ne pouvait reporter qu'un maximum de 2 000 \$.
- Le fonds de PPR peut maintenant servir aux frais ou aux honoraires versés aux chargées et chargés de cours invités pour appuyer une activité de recherche ou d'enseignement à l'Université.

- Les bibliothécaires reçoivent un montant forfaitaire de 1 000 \$ au moment d'une promotion au rang de bibliothécaire II ou bibliothécaire III.
- Les salaires des membres qui occupent un poste permanent ou menant à la permanence feront l'objet d'un examen annuel, par rang, pour corriger toute anomalie.

Charge de travail

- Un membre peut maintenant volontairement demander d'accroître sa charge d'enseignement, si cette mesure est sans incidence sur sa charge de travail normale, et toucher l'équivalent en salaire.
- Les bibliothécaires peuvent demander ou accepter des responsabilités en plus de leur charge de travail normale. Les membres qui acceptent ces responsabilités additionnelles ont droit à la réduction d'autres éléments de la charge de travail ou à une rémunération adéquate.

Embauche, promotion et titularisation

- Le salaire à l'embauche sera déterminé en fonction des années d'expérience depuis l'obtention d'un doctorat et des années d'expérience de travail à plein temps comme chercheuse ou chercheur postdoctoral ou professeure ou professeur à une université reconnue. En outre, lorsque le poste exige une expérience professionnelle ou clinique spécifique, l'employeur reconnaîtra jusqu'à un an d'expérience obtenue avant ou après le doctorat.
- Dans de rares cas, une contribution administrative ou universitaire exceptionnelle à l'Université peut être un motif suffisant pour accorder une promotion au rang de professeure ou professeur titulaire.

Congés

- Les bibliothécaires ont maintenant droit à un maximum de 12 jours de congés de maladie par année scolaire.

Congé sabbatique

- Les membres toucheront 90 % de leur plein salaire au lieu de 80 % pour leur premier congé sabbatique.
- Les périodes de congé pour les membres qui ont été en congé de maladie, en congé de maternité ou en congé parental compteront dans les années admissibles de service aux fins des congés sabbatiques.
- Les membres peuvent maintenant prendre leur retraite après un congé sabbatique.

Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston (APPUMCE)

1^{er} juillet 2023 – 30 juin 2026

À la suite d'une ronde de négociation qui a commencé en janvier 2024, l'équipe de négociation de l'APPUMCE a conclu une entente de principe avec l'employeur le 9 mai 2024. Celle-ci a été ratifiée par une forte majorité des membres le 15 mai 2024 et par la suite par le Conseil des gouverneurs le 15 juin 2024.

Augmentations salariales¹

1^{er} juillet 2023 ↗ 1,25 %

1^{er} janvier 2024 ↗ 1,25 %

1^{er} juillet 2024 ↗ 1,25 %

1^{er} janvier 2025 ↗ 1,25 %

1^{er} juillet 2025 ↗ 1 %

1^{er} janvier 2026 ↗ 1 %

Autres avantages monétaires

- Deux échelons sont ajoutés aux plafonds des échelles salariales.
- Deux étapes sont éliminées au bas des échelles des rangs de chargé d'enseignement et de professeur-e adjoint.
- Les cours en surcharge sont rémunérés à 2,25 % de l'échelon 19 par crédit et dorénavant indexés avec l'échelle salariale. Au 1er juillet 2024, cela représente une prime de 5 701 \$ pour un cours de trois crédits.
- Les fonds de développement professionnel sont augmentés, dont le montant est maintenant calculé à 2,25 % de l'étape 21 (indexé avec l'échelle salariale). Selon l'échelle en vigueur au 1er juillet 2024, cela représente un montant de 1 972 \$ par année.
- Le remboursement des frais de déménagement pour les nouveaux membres augmente à 6000 \$. À la place de cette option, le nouveau membre peut choisir un montant forfaitaire de 1000 \$ s'il se rapproche d'au moins 40 km de son nouveau lieu de travail.
- Les nouveaux professeur-es régulier-es qui détiennent un doctorat et qui sont embauchés au rang d'adjoint ont maintenant accès à un fonds de recherche de 5000 \$ sous approbation (le montant doit être dépensé à l'intérieur d'une période maximale de trois ans).
- Le remboursement maximal pour le fonds de soutien à la sabbatique est augmenté de 3000 \$ à 4000 \$ pour une sabbatique d'une durée de douze mois, et de 1500 \$ à 2 000 \$ pour une sabbatique de six mois. Comme les séjours de travail, les formations et la participation aux colloques font maintenant partie des réclamations admissibles.
- L'accès gratuit au pavillon sportif s'applique maintenant non seulement au membre, mais à leur conjoint ou conjointe et à leurs enfants à charge.
- Les professeur-es chargé-es d'enseignement en science infirmière (anciennement chargé-es d'enseignement clinique) seront rémunérés selon l'échelon 28 jusqu'à l'échelon 39 dépendamment de leur scolarité et leurs années d'expérience. Antérieurement, ces membres étaient rémunérés selon les échelles salariales du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB). À compter du 1er juillet 2024, ces membres seront reclassés au même niveau que les chargé-es d'enseignement en science infirmière du campus de Moncton.

Équité entre statuts professoraux

Professeur-es chargé-es d'enseignement en science infirmière

- Une lettre d'entente prévoit de nouvelles conditions de travail pour les membres qui étaient chargés d'enseignement clinique. En plus de leur charge de travail qui n'est plus rémunéré selon le taux horaire du

¹ Parité avec ABPPUMCE-Moncton.

SIINB, celle-ci ne s'exprime plus en nombre d'heures de travail (75 heures à la quinzaine), mais en nombre maximal de crédits d'enseignement, soit de 21 crédits. Ces membres ont dorénavant également accès aux départs anticipés.

Professeur-es temporaires

- Après deux contrats consécutifs de neuf mois, les professeur-es temporaires obtiennent un contrat de 12 mois à la troisième année. Et, après cinq contrats consécutifs de 12 mois, l'employeur s'engage à étudier la transformation du poste temporaire en poste régulier.
- Lorsqu'il y a une situation de mise à pied pour urgence financière, les professeur-es temporaires ont droit à un préavis de six mois et sont inscrits sur une liste de rappel.

Charge de travail

- En vertu d'un processus simplifié, la charge normale de travail peut dorénavant être composée de 15 crédits d'enseignement et de trois crédits de recherche. Il n'est plus nécessaire, comme avant, de présenter chaque année un projet pour obtenir les trois crédits de recherche ; le membre doit démontrer annuellement un rendement satisfaisant en recherche, le développement ou la création littéraire (RDC). Certains membres encore plus actifs en RDC pourront également faire une demande de trois crédits de dégrèvement supplémentaires.
- Les membres éligibles à la retraite ont maintenant l'option d'une retraite progressive échelonnée sur deux ans durant laquelle ils ont droit à un dégrèvement de trois crédits par année sans pénalité salariale.
- L'option de réduction de la charge de travail qui est offerte aux membres dont la somme de l'âge et du nombre d'années de service actif à l'Université est égale ou supérieure à soixante-dix (70) est maintenant offerte pour une période maximale de 10 ans au lieu de 15 et peut maintenant continuer au-delà de 65 ans.
- Le dégrèvement de six crédits offerts aux chefs de secteur s'applique maintenant aux secteurs où l'on compte au moins 100 étudiant-es inscrits dans leurs programmes, où il y a 32 cours ou plus d'offerts par des chargé-es de cours, ou encore qui comptent six professeur-es ou plus.

Grief et mesures administratives et disciplinaires

- Les temps accordés dans les étapes du processus de grief sont prolongés et, ils sont suspendus pour la période estivale du 1^{er} juillet au 15 août.
- L'employeur a maintenant 12 semaines pour entreprendre des mesures disciplinaires au lieu de 20 jours et peut prendre en considération des éléments antérieurs qui sont survenus dans les 24 derniers mois.

Congés

- Le membre en congé parental pour prendre soin d'un enfant biologique est admissible à 100 % de son salaire normal durant 10 semaines. Auparavant, cette disposition était réservée au congé parental pour adoption.

Autres

- Il y a maintenant deux nouveaux énoncés de principe, l'un portant sur le respect de l'environnement et sur les changements climatiques, l'autre sur l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi que la réconciliation.
- Le nombre maximal de cours que les chargé-es de cours (qui ne sont pas des membres de l'APPUMCE) peuvent enseigner passe de quatre à six cours par année.