

Dossier : 2122-U0047-3

**Date : Le 6 avril 2020**

**DESTINATAIRES : Tous les membres de l’AFPC faisant partie de la Professional and Technical Staff Union (PTSU) de l’Université du Nouveau‑Brunswick**

**OBJET :** **Ratification de l’entente de principe**

Le 21 février 2020, les équipes de négociation du syndicat et de l’employeur ont réussi à conclure une entente de principe.

Elles recommandent à l’unanimité la ratification de cette entente.

Les modifications entreraient en vigueur à la date de la signature de la nouvelle convention collective. Elles ne seront pas rétroactives, à moins d’indication expresse contraire dans la convention collective ou le protocole d’accord.

Ce document vous donne les grandes lignes de la convention collective, mais vous trouverez également ci-joint un document d’approbation renfermant tous les détails de l’entente.

**Augmentations économiques**

* À compter du 1er juillet 2016 : 1,5 %
* À compter du 1er juillet 2017 : 1,5 %
* À compter du 1er juillet 2018 : 1,5 %
* À compter du 1er juillet 2019 : 1,75 %
* À compter du 1er juillet 2020 : 1,75 %
* À compter du 1er juillet 2021 : 1,75 %

Les paiements rétroactifs seront versés dans les deux mois suivant la signature. Les personnes qui ont quitté leur emploi à l’UNB entre le 1erjuillet 2016 et la date de ratification disposeront de 90 jours après la date de ratification pour réclamer leurs paiements rétroactifs auprès de l’employeur.

**Durée**

* La convention collective expirera le 30 juin 2022.

**Sécurité d’emploi**

* Droits d’ancienneté
* Conversion des postes d’une durée déterminée en postes de durée indéterminée après trois années consécutives lorsque le poste en question est financé par les fonds non affectés du budget d’exploitation (les titulaires de ces postes se verront offrir la permanence)
* Protocole d’entente sur le processus selon lequel le syndicat et l’employeur déterminent les postes financés à même les fonds non affectés du budget d’exploitation
* Clauses concernant les mises à pied avec droit de supplantation et indemnité de départ
* Clauses visant à assurer que l’embauche d’étudiants ne porte pas préjudice aux membres

**Procédure de règlement des griefs**

* Mise en place d’une procédure rigoureuse afin de s’assurer que l’employeur respecte l’entente

**Protections contre la discrimination et le harcèlement**

* Capacité de déposer un grief ou une plainte en vertu de la politique de l’employeur contre la discrimination et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel
* Protection des dénonciateurs

**Classification de postes**

* Clauses obligeant l’employeur de fournir les facteurs de classification et une justification lorsqu’un membre du personnel demande une évaluation d’emploi
* Mise sur pied d’un comité mixte pour instruire les appels concernant les évaluations d’emploi
* Protocole d’entente exigeant de faire appel à un expert indépendant lorsque le comité susmentionné ne réussit pas à s’entendre

**Affichage de postes et embauche**

* Procédures claires d’affichage des postes et d’embauche

**Heures de travail**

* Employés à temps plein : semaine de travail de 36 1/4 ou 40 heures
* Normalisation des heures de travail durant l’été
* Modalités concernant un horaire de travail flexible proposé par le personnel
* Processus de consultation requis pour l’établissement des horaires de travail variables
  + Protocole d’accord pour négocier des dispositions visant le personnel ayant un horaire atypique dans un délai de 120 jours, ou recours aux conditions négociées
* Normalisation des clauses relatives aux heures supplémentaires

**Congés**

* Congés de maternité, d’adoption et pour soins d’enfants : droit au supplément de rémunération de 95 % pendant 52 semaines. Le supplément du congé pour soins d’enfants peut être étalé sur une période de congé prolongée autorisée par l’AE. Le supplément est maintenant offert aux membres du personnel à temps plein qui sont ou qui seront embauchés pour une période de trois ans ou plus sans interruption de service.
* Congé de deuil payé : cinq jours consécutifs en cas de décès d’un membre de la famille immédiate, trois jours pour les membres de la belle-famille et un jour pour un parent éloigné. Congé de porteur : une demi-journée
* Congés de maladie payés après six mois et la fin de la période de probation
* Accumulation des congés de maladie durant la période de probation : un jour par mois
* Congé annuel payé au taux normal de rémunération
  + Protocole d’accord permettant aux membres qui reçoivent cinq jours de congé annuel en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires de choisir – dans un délai de 90 jours suivant la signature de l’entente – de continuer cette pratique ou d’être rémunérés pour les heures supplémentaires
* Congé spécial payé durant la fermeture de l’Université entre le jour de Noël et la veille du jour de l’An
* Congé d’urgence payé d’au plus deux jours par année
* Congé payé d’un jour pour assister à la collation des diplômes
* Congé payé d’un jour pour la naissance ou l’adoption d’un enfant, si l’employé en question ne bénéficie pas d’un congé parental ou de maternité
* Congé pour obligations familiales, rendez-vous médicaux ou soins dentaires : huit heures par année
* Congé non payé pour pratiques religieuses : jusqu’à cinq jours par année
* Congé payé pour comparution
* Congé pour fonctions publiques
* Dispositions relatives aux congés légaux :
  + Congé pour réservistes
  + Congé de compassion
  + Congé pour enfant ou adulte gravement malade
  + Congé pour violence familiale, violence conjugale ou violence sexuelle
* Protocole d’accord pour mettre sur pied un congé autofinancé

**Avantages**

* Exemption des droits de scolarité enchâssée dans la convention collective
* Continuation du versement de l’allocation de retraite pour la durée de la convention collective
  + Lettre d’entente donnant droit aux membres âgés de plus de 65 ans à l’allocation de retraite; ils ont 60 jours après la signature de l’entente pour prendre une décision
* Indemnité de chaussures de 160 $ par année sur présentation du reçu
* Remboursement par l’employeur des frais d’adhésion à une association professionnelle lorsque la loi ou la description de poste officielle l’exige
  + Lettre d’entente prévoyant la continuation du remboursement des droits d’adhésion à une association professionnelle du personnel actuel, même si l’adhésion n’est pas un critère de la description de poste officielle
* Participation au RRSPNB, si admissible
* Participation au Régime d’avantages collectifs de l’UNB, si admissible

Si elle n’a pas réussi à obtenir tout ce qu’elle voulait, l’équipe de négociation (John Hayden, Bruce Miller [président de PTSU], Chris Miller, Catherine Paulin [VP‑Saint John], Raphaëlle Valay-Nadeau [représentante de l’AFPC], Silja Freitag [agente de recherche] et John Eustace [négociateur – AFPC]) estime qu’elle a établi un cadre substantiel sur lequel on pourra faire fond lors des prochaines négociations. Les membres de l’équipe recommandent à l’unanimité d’accepter l’entente de principe. Ils vous invitent à passer en revue l’entente provisoire ci-annexée avant l’assemblée de ratification où elle sera en mesure de répondre à toutes vos questions. Il est à noter que le document ci-joint renferme tout ce qui a été négocié au cours des six dernières années. Une fois l’entente ratifiée, il restera à réorganiser certains éléments et à procéder à la mise en forme du document afin qu’il puisse être finalisé.

En terminant, il importe de souligner la contribution des anciens membres de l’équipe de négociation.

De plus amples renseignements sur la tenue des assemblées de ratification électroniques et le processus de ratification en général suivront.

En toute solidarité.

La vice-présidente exécutive régionale,

Colleen Coffey

c. c. : Conseil national d’administration

Sébastien Bezeau, agent régional d’action politique et de communication

Section des négociations

Amarkai Laryea, directeur par intérim, Représentation et Services juridiques

Anna Goguen, coordonnatrice régionale par intérim

Raphaëlle Valay-Nadeau, représentante régionale

Fraser McDonald, superviseur, Administration de l’effectif

Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l’effectif

Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d’une grève

Kelly Greig, conseillère, Gestion de l’information des membres