

Assemblée générale annuelle

Association du personnel professionnel et administratif de l'Université de Moncton

PROCÈS-VERBAL

Le 6 décembre 2023 à 13 h 30

Local 142, Édifice Adrien-Cormier

L'Assemblée prend une minute de silence pour la Journée de commémoration et d'action contre la violence faites aux femmes.

1. Vérification du droit de présence

37 membres sont présents à l'ouverture de l'Assemblée.

2. Ouverture de l'assemblée

La présidente, Lynn Courteau, ouvre l'assemblée à 13 h 30. Elle souhaite la bienvenue à tous les membres et souligne la présence à distance de Claude Fortin, présidente de la FPPU. Les membres du CA se sont présentés à tour de rôle.

3. Adoption de l'ordre du jour proposé

Lynn Bissonnette, appuyé par Renée Savoie-Power, propose l'adoption de l'ordre du jour. **ADOPTÉE.**

4. Départs à la retraite

Aucun départ.

5. Lecture et adoption du procès-verbal proposé de l'AGA 2022.

Lisa Poirier, appuyée par Johanne Laliberté, propose l'adoption du procès-verbal de l'AGA 2022 avec les modifications au point 12. **ADOPTÉE.**

6. Affaires découlant du procès-verbal adopté de l'AGA 2022

La présidente fait un retour sur la politique du télétravail. Le télétravail est encore un projet pilote et il n'y a pas encore de politique officielle. Nous serons consultés avant l'adoption de la politique.

Un membre demande une question sur l'APAPUM B. Il n'y a eu aucun suivi.

12. Élections du conseil d'administration (CA)

Lynn Courteau, présidente des élections, ouvre les mises en candidatures pour les postes de trésorerie, conseiller ou conseillère et responsable des relations de travail (pour un mandat de 1 an).

Comme il n'y a aucune candidature, Lynn Courteau approche chacun des membres en ordre alphabétique.

Trésorerie pour un mandat de deux (2) ans :

Lynn Courteau, appuyé de Stefanie Renée LeBlanc, propose la candidature de Manon Cormier-Viel qui accepte la mise en candidature et est élue au poste de trésorière par acclamation.

Conseiller ou conseillère pour un mandat de deux (2) ans :

Stéfanie Renée LeBlanc, appuyée par Manon Cormier-Viel, propose la candidature de Donald Rail qui accepte la mise en candidature et est élu au poste de conseiller par acclamation.

Responsable des relations de travail pour un mandat d'un (1) an :

Stéfanie Renée LeBlanc, appuyée par Lynn Courteau, propose la candidature de Lynn Bissonnette qui accepte la mise en candidature et est élue au poste de Responsable des relations de travail par acclamation.

Claude Fortin félicite les membres du Conseil d'administration et quitte la rencontre.

7. Rapport de la présidence

Lynn Courteau présente son rapport.

Rencontres

- 9 rencontres du CA de l'APAPUM
- 2 AGS

FPPU

- 1 Comité stratégique
- 3 Conseils fédéraux
- 1 Congrès

Social

- Soirée au CavoK

Formations

- Dre Jalila Jbilou
- "Connaitre ma convention"

Autres

- 2 Bulletins de nouvelles
- Gestion de cas de relations de travail
- Veiller au respect de la convention collective
- Renouvellement des placements financiers.

Nous allons garder statu quo pour les cotisations de 2024.

8. Rapport financier

Eric Thériault fait la lecture du rapport financier et nous partage les prédictions pour l'année 2023-2024. (Voir l'annexe A)

Des discussions ont lieu pour diminuer à 1 % les cotisation des membres. En raison des négociations qui débiteront en 2024, nous évaluerons cette demande l'année prochaine

À la suite de la discussion, Ghislain Noël propose l'adoption du Rapport financier 2022-2023, appuyée par Lynn Bissonnette. **ADOPTÉE.**

9. Affaires Nouvelles

Un nouveau formulaire pour la demande de reclassification sera disponible en ligne bientôt. Ce nouveau formulaire est plus complet et plus facile à compléter.

Si vous voulez déposer une demande de reclassification et que celui-ci n'est pas encore en ligne, vous pouvez envoyer un courriel à Lynn Courteau pour recevoir le formulaire.

10. Indexation du régime de pension

L'ABPPUM campagne présentement pour l'indexation à leur régime de pension.

L'indexation de notre régime de pension pourrait augmenter notre prime.

Est-ce que l'APAPUM veut amorcer une discussion plus sérieuse vu que l'ABPPUM est dans le processus?

Proposition: Lynn Courteau propose d'évaluer les coûts et bénéfices d'avoir une indexation.

Proposé par Lynn Bissonnette, appuyée de Liane Gould Adoptée

Pour toutes questions, veuillez communiquer avec Rémi Goupil.

11. Rapports des comités (résumé)

Voir annexe B.

Les comités ci-dessous recherchent des membres :

- Comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail
- Comité consultatif sur l'assurance collective
- Comité des circonstances spéciales

Des inquiétudes sont apportées au Comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail. En premier lieu, il a question sur la sécurité de l'arrêt d'autobus, à la suite de l'évènement qu'une personne s'est fait frapper. L'Université de Moncton et la Ville de Moncton ne sont pas en accord à qui appartient la responsabilité.

L'autre est le problème d'outardes sur le campus. Une étude par un biologiste a été remise au Service de ressources matérielles mais aucune décision a été prise. (parc à chien, épouvantail, clôture). Un membre demande de faire un suivi auprès de la haute administration.

Une suggestion est apportée au Comité de bourses pour convertir en bourse pour un membre si la bourse n'est pas offerte. La FPPU contribue à la moitié de la bourse, donc cette option n'est pas possible. De plus, ce n'est pas à l'APAPUM de payer des formations de perfectionnement aux membres.

Le comité FACMUM est un comité de discussions. Aucune décision n'est prise par ce comité. Le dossier pour les frais de stationnement est en révision.

13. Réévaluation des postes ayant des primes

Nous avons eu un faible taux de participation à la réévaluation des postes ayant des primes. Nous avons besoin de la participation des membres pour faire cette réévaluation. Selon un membre, nous avons besoin d'une différente grille pour chaque domaine pour régler le problème des primes. Ceux et celles qui ont répondu à la réévaluation a été basculé à une demande de reclassification.

14. Négociations 2024

Un deuxième sondage a été envoyé cette semaine aux membres de l'APAPUM pour l'orientation des négociations. Nous tenons compte du premier sondage. Un AGS aura lieu en janvier pour présenter l'orientation des négociations.

15. Autres

Le CA est informé quand un membre part à la retraite mais pas qu'on quelqu'un quitte sont poste. Si vous êtes au courant qu'un membre a quitté son emploi, aviser le CA.

16. Remerciements

Lynn Courteau remercie Marise Dupuis pour son expertise depuis 2015, Eric Thériault pour son engagement depuis 2019 et Marie-Lyne Caron pour les suivis des dossiers ainsi que tous les membres d'avoir participé à l'Assemblée générale annuelle.

17. Clôture de l'assemblée à 15 h 11

Annexe A

Rapport Financier - Revenus

	2022 -2023	2021 -2022	2020 -2021
Cotisations mensuelles	69 415,97 \$	66 785,22 \$	68 309,95 \$
Remboursement FPPU (bourse 1er cycle)	1 000,00 \$	2 000,00 \$	16 575,00 \$
Remboursement UMoncton (Souper conference)	2 500,00 \$	500,00 \$	1 000,00 \$
Revenu d'intérêt de placement	2 394,16 \$		
Revenu d'intérêt de compte d'épargne	1 536,85 \$		
Total des revenus	76 846,98 \$	69 285,22 \$	85 884,95 \$

9

Rapport Financier - Dépenses

	2022 -2023	2021 -2022	2020 -2021
Affiliation FPPU	46 293,99 \$	44 896,41 \$	46 057,93 \$
Divers (frais bancaires, APAPLUMES)	193,75 \$	17 020,51 \$	8 291,50 \$
Dons et cadeaux Kaléidoscope : 100 \$ Circ. Spéciales : 100 \$	200,00 \$	536,54 \$	236,00 \$
Frais administratifs (Travail de bureau et assurances)	5 207,00 \$	4 942,58 \$	6 885,04 \$
Primes de recrutement (stationnement 5 X 404,00\$)	2 020,00 \$	2 388,00 \$	2 298,00 \$

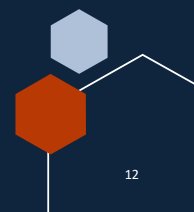
10

Rapport Financier - Dépenses

	2022 -2023	2021 -2022	2020 -2021
Dépenses du CA (souper reconnaissance, reunions mensuelles)	2 285,05 \$	1 248,74 \$	837,00 \$
Imprimerie et courrier	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$
Social et formation (Souper conference)	3 322,62 \$	2 683,40 \$	1 690,15 \$
AGA	293,25 \$	0,00 \$	0,00 \$
Négociations	81,12 \$	0,00 \$	0,00 \$
Bourses FPPU/APAPUM	2 000,00 \$	4 000,00 \$	2 000,00 \$
Total des dépenses	61 896,78 \$	77 716,18 \$	68 295,70 \$

Rapport Financier - Solde

	2022 -2023	2021 -2022	2020 -2021
Placements	67 524,91 \$	65 130,75 \$	72 224,79 \$
Compte courant Épargne : 62 079,14 \$ Chèque : 37 401,30 \$	99 480,44 \$	86 924,40 \$	94 732,94 \$
Total du solde	167 005,35 \$	152 055,15 \$	166 957,73 \$



Rapport Financier – Budget 2023-2024

Revenus	
Ćμ ž μ^ ı̄ 3/3^ 3/3<<3/3	êê ććć
Ř3-ı̄μμ ı̄ 3-ı̄3^ GbbŮ μμ ı̄ 3	d'ćććřć
Ř3-ı̄μμ ı̄ 3-ı̄3^ ŮNμ^π μ^ Śμ ı̄ 3 πμ^43/3^π2/3	d'êććřć
Ř3 ı̄ 3^ 9 ^ 3/4 ı̄ 3/3 ı̄ 3 π2/3 ı̄ 3^	d'ććć
Ř3 ı̄ 3^ 9 ^ 3/4 ı̄ 3/3 πμ ı̄ 3 9 3/4 ı̄ 3	d'ććć
Τμ ı̄ 3 < 9/3/3 ı̄ 3^	êê ććć



Rapport Financier – Budget 2023-2024

Dépenses

A^< ž μ^ GbbŮ	êê ććć
Ď! ı̄ 3	ććć
Ďμ^ ı̄ 3 πž9ı̄ 3	d'ćć
Gž! ı̄ 3 9-ı̄ ı̄ 3 ı̄ 3	ê ććć
Ď3/3^ ı̄ 3 9 ĆA	d'ććć
ı̄ 3-ı̄ ı̄ 3 ı̄ 3 ı̄ 3 πμ ı̄ 3	ććć
Śμπ ž < ı̄ 3 ı̄ 3 μ ı̄ 3	đ'ććć

Dépenses

AĞA	d'ćć
Ń3/4 μπ ž μ^	ććć
Cμ ı̄ 3 GbbŮ Aı̄Aı̄ŮN	ê ćććřć
Τμ ı̄ 3 < 9/39/4 ı̄ 3^ ı̄ 3	êê'ććć
Τμ ı̄ 3 < ı̄ 3 ı̄ 3 ı̄ 3 9/4 ı̄ 3^ ı̄ 3	ē'ććć

Annexe B

Comité de retraite

Réunions du comité de retraite

15 février – Politique de gouvernance

8 juin – nomination du vérificateur externe

29 juin – résultats

26 septembre – Suivi de performance (Normandin Beaudry)

5 octobre – Évaluation actuarielle

20 novembre – états financiers

Résultats 2022

Résultats – Actifs

États des revenus et dépenses

Catégorie	2022
Valeur marchande des actifs au 1er janvier 2022	152 670 969 \$
Cotisations des participants et participantes	2 933 731 \$
Cotisations de l'employeur	6 279 036 \$
Transferts	16 098 \$
Revenus de placements	(8 176 807 \$)
Pensions payées et prestations de départ	(9 610 862 \$)
Dépenses (frais)	(1 127 969 \$)
Valeur marchande des actifs au 31 décembre 2022	142 984 196 \$
Taux de rendement (net des frais)	(6,1%)

Répartition des actifs en date du 30 juin 2023

	VALEURS MARCHANDES	RÉPARTITION	PIVOT SELON LA POLITIQUE DE PLACEMENT
Placements Louisbourg	47 471 860 \$	32,6 %	33 %
Jarislowsky Fraser	11 983 322 \$	8,2 %	8 %
Invesco	17 470 609 \$	12,0 %	10 %
TD	12 947 697 \$	8,9 %	10 %
JP Morgan	4 373 217 \$	3,0 %	3 %
Global Alpha	8 520 484 \$	5,9 %	6 %
IFM	12 818 873 \$	8,8 %	8 %
Brookfield	10 004 269 \$	6,9 %	8 %
Amundi	11 270 602 \$	7,7 %	8 %
Montrusco	8 744 305 \$	6,0 %	6 %

Indexation

L'ABPPUM est actuellement en campagne pour ajouter l'indexation à leur régime de retraite. Ce concept est un ajustement des montants reçus une fois à la retraite selon l'évolution du coût de la vie (l'inflation). En revanche, s'il y a une augmentation du coût de la vie, les employés et l'employeur sont demandés à contribuer un plus gros montant pour l'indexation des retraités.

Pour l'instant, le comité ne s'est pas prononcé officiellement et les avis sont partagés. Si le dossier allait plus loin, les membres de l'APPAPUM seraient évidemment consultés.

Régime de pension du gouvernement

Ce dossier est très embryonnaire, mais nous avons eu des pourparlers à l'idée de joindre le régime de pension de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick comme les personnes employées de soutien de l'University of New-Brunswick depuis de nombreuses années. Le VRARH a été mandaté par le comité de vérifier la possibilité, si la réponse est positive, le Comité de retraite de l'Université de Moncton procèdera avec une étude pour évaluer les implications d'une telle démarche.

Comité aviseur du mieux-être universitaire

Rapport abrégé des activités qui se sont déroulées au sein du Comité aviseur du mieux-être universitaire 2023

(Habituellement 2 réunions/année)

- Le Comité du mieux-être est présidé par Brigitte Basque, Secrétaire administrative, École de psychologie, FSSSC.
- Les membres du personnel sont invités à consulter le site internet du Comité du mieux-être universitaire (CMU) (<https://www.umoncton.ca/umcm-mieuxetre/>) afin de prendre connaissance des activités prévues durant la semaine.
- La CMU informe également les membres du personnel des activités à venir avec un courriel hebdomadaire. Si vous ne recevez pas les courriels, prière de consulter votre boîte de courriels indésirables.
- Le comité aviseur se réunit en présence de l'exécutif du Comité du mieux-être (CMU) environ 1 à 2 fois par année.
- Voici une liste d'activités réalisées depuis le début de la session d'automne 2023:
Activités récurrentes
- Pickleball chaque jeudi depuis le 21 septembre
- Club de course chaque lundi depuis le 16 octobre
- Pleine conscience en milieu de travail (TEAMS) 1 fois semaine depuis le 5 octobre

Octobre

- Cueillette de pommes au Verger Belliveau - 15 octobre
- Concours photos de paysage d'automne - 16-27 octobre
- Concours de sculpture de citrouilles - 16-31 octobre
- Patinage libre - 18 octobre
- Ultimate Frisbee – 24 octobre
- Uni-Fit (costumé ou habillé des couleurs de l'université) avec le Recteur – 31 octobre

Novembre

- Défi la P'tite marche - 6 novembre – 15 décembre
- Matiu artiste autochtone au Coude – 8 novembre
- Spinning – 23 novembre
- Autres idées d'activités proposées par le CMU : Méga Yoga Universitaire, Patinage dans la semaine, Activité spirituelle, Aquaforme, Parcours Uni-fit
<https://nickwarddesigns.github.io/Uni-Fit-Interactive-Map/>.
- Les membres peuvent envoyer des idées d'activités au CMU (cmu@umoncton.ca).

Rédigé par Sonia Bérubé, le 22 novembre 2023

Comité paritaire sur la classification

Le comité paritaire est composé de Lisa Poirier, Mélissa Kate Lelièvre et Nicole Barrieau.

Le comité s'est réuni une fois, le 10 octobre dernier, pour évaluer quatre demandes de reclassification. À la suite de la réunion, un poste a été reclassé et les trois autres ont obtenu le statu quo.

Comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail

Rapport sur les activités du Comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail de l'Université de

Moncton, campus de Moncton (CMHST)

Décembre 2023

Le Comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail de l'Université de Moncton, campus de Moncton (CMHST), appuie l'employeur afin d'améliorer continuellement les pratiques de santé et de sécurité des personnes employées, conformément à la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (LHSTNB) et ses règlements.

Le comité se réunit mensuellement, conformément à l'obligation énoncée dans la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail. Il est composé de 9 membres, dont 4 représentants de l'Université (employeur), un représentant pour chacune des 4 associations (salariés), une représentation étudiante et un invité, l'agent d'inspection des lieux. Chaque nouveau membre doit suivre une formation en ligne dispensée par Travail-Sécuritaire N.-B. Le courriel générique du comité est cmhst-cm@umoncton.ca.

Nous allons vous présenter un aperçu détaillé de notre fonctionnement ainsi que des dossiers en cours et actifs;

Les fonctions du comité comprennent les principales tâches suivantes :

- Identifier les principaux défis de santé et de sécurité en milieu de travail, évaluer et formuler des recommandations en vue de rectifier les procédures.
- Veiller à la conception et au maintien de programmes promotionnels, de formations et d'activités éducatives en matière de santé et de sécurité au travail.
- Respecter la confidentialité des informations obtenues dans le cadre de nos fonctions conformément à l'article 15 de la LHSTNB.

Les dossiers d'accomplissements sont :

- ✓ Suivi des rapports d'inspections mensuelles des lieux de travail;
- ✓ Suivi des procédures et recommandations en matière de Santé et Sécurité au Travail du N.-B.
- ✓ Révision et mise à jour du mandat du comité;
- ✓ Analyse et compilation des statistiques des rapports d'incidents et d'accidents liés au lieu de travail;
- ✓ Rénovation à l'édifice Rémi-Rossignol et au Musée Acadien pour assurer la sécurité des usagers;
- ✓ Mise en place d'une station d' « auto-injecteurs » en réponse à un besoin de premiers secours ; celle-ci a été stratégiquement installée au 63;

Les dossiers actifs :

- Suivis des rapports d'incidents et des rapports d'inspection mensuels présentés par l'agent d'inspection des lieux du travail;
- Campagne de sensibilisation pour un milieu de travail sans parfum (nouvelle affiche), et prévenir des risques de chutes accidentelles;
- Encourager le port d'équipement de protection individuel adapté au milieu de travail et soutenir l'agent de d'inspection des lieux du travail dans ses démarches;
- Incitation à la formation sur la santé et sécurité au travail des nouveaux membres;
- Répondre aux inquiétudes des employés de UdeM :
 - 1- En lien avec les pour-parler concernant le trottoir de la rue St-Croix, menant au pavillon Pierre-Amand- Landry;
 - 2- Le nouvel arrêt d'autobus, sur l'avenue de l'université en face de la place Clément-Cormier, jugé non pas sécuritaire en raison de l'absence de trottoir et d'abri bus;
 - 3- Les plaintes des personnes qui fument près des portes d'entrées (en particulier au centre d'étudiant);
 - 4- Développement d'une stratégie d'installation allergies d'« auto-injecteurs » près des cafétérias/ cantines pour les personnes allergiques.
- Suivis des courriels de la communauté universitaire :
 - 1- Affichage campagne sans fumée;
 - 2- Piéton en face de l'édifice Taillon,
 - 3- L'ajout des supports à vélo,
 - 4- Développement de code et respect de la sécurité sur les toitures;
- Création d'un formulaire électronique de déclaration de dangers et ou une préoccupation en matière de santé et de sécuritaire au travail.

Comité des circonstances spéciales

Les circonstances spéciales qui sont soulignées par l'APAPUM (au nom de ses membres) sont :

- Décès d'un membre de l'Association ;
- Décès d'un membre de la famille proche (conjointe ou conjoint, père, mère, enfant, frère, sœur et beaux-parents) ;
- Mariage d'un membre;
- Naissance/Adoption ;
- Maladie d'un membre du Conseil d'administration.

Don pour décès

4 dons de 25\$ ont été remis à des organismes en leur mémoire

Eric Thériault

Chef – Service des achats – Ressources matérielles

Comité sur le perfectionnement professionnel

Ce comité ne s'est pas réuni en 2023.

Comité d'équité en matière d'emploi

Ce comité ne s'est pas réuni en 2023

Comité consultatif sur l'assurance collective

Le comité est constitué de 20 personnes, incluant les campus d'Edmundston et Shippagan. Des représentants de toutes les associations, du service des ressources humaines et d'Assomption étaient présents.

Le comité s'est réuni virtuellement aux dates suivantes :

- 16 mars 2023 – Lynn Courteau représente l'APAPUM
- 12 juin 2023 – Lynn Bissonnette représente l'APAPUM

Représentante du Service des ressources humaines de l'Université aux deux réunions : Véronique Caron-Fournier

Les dossiers discutés à la rencontre du 16 mars 2023 :

Il s'agit d'une rencontre avec Véronique Caron-Fournier, à laquelle les représentants de Assomption-Vie ne participent pas.

Cette réunion a pour but de faire un tour de table et de discuter ensemble avant de faire le renouvellement des assurances.

Denis Lajoie, représentant de l'ABPPUM, partage des plaintes qu'il a reçu des membres de l'association par rapport aux assurances :

- La couverture pour les machines CPAP est d'une limite de 1500\$ à vie. Ce montant devrait être renouvelable à tous les 5 ans
- La couverture pour les pompes à insuline est de 3700\$ tandis qu'une pompe coûte plus de 5000\$
- La fin de la couverture est automatique à 71 ans, même si on est toujours employé à l'université
- Les autres universités de l'Atlantique ont des meilleurs plans que nous. Par exemple, nous avons seulement une couverture de 250\$ pour les lunettes ou les verres de contact tandis que d'autres universités ont 300\$. Nous n'avons pas non plus de couverture pour l'orthodontie ni pour les dentiers.

Jenny Pinet du campus de Shippagan a partagé que les tests demandés par des médecins en clinique privée ne sont pas couverts.

Véronique prend note de tous ces commentaires et nous aurons une autre réunion bientôt avec plus d'informations sur le renouvellement des assurances.

Les dossiers discutés à la rencontre du 12 juin 2023:

Il s'agit d'une rencontre avec Véronique Caron-Fournier, à laquelle les représentants de Assomption-Vie effectuent une présentation du renouvellement 2023 pour l'Université de Moncton.

Les représentantes d'Assomption-Vie :

- Jolène Cormier, Directrice de la tarification, assurance collective
- Tina Soucy, Directrice nationale des ventes, assurance collective

Renouvellement du contrat d'assurance collective à compter du 1er juin 2023.

Taux finaux au renouvellement pour le campus de Moncton ¹:

- Assurance vie : -10%
- Invalidité courte durée : 0%
- Invalidité longue durée : réduction de 10% (payée à 100% par employé)
- Santé = augmentation à 3%
- Dentaire = augmentation à 3%

Prime annuelle : augmentation de 3 %

Sommairement, l'écart pour notre type de régime d'une année à l'autre est inférieur à 10%.

La position des fonds de l'assurance vie et invalidité pour l'année 2022 présente un surplus. Les années 2020 et 2021 présentaient un déficit. Depuis 2020 le solde du Fond de dépôt est inférieur à celui de 2019 mais la balance du Fond de stabilisation est légèrement plus élevée que 2019. C'est encourageant.

Une copie de la présentation a été transmise à l'exécutif de l'APAPUM le 29 novembre 2023.

Sommaire des garanties Vie et Invalidité

- Assurance vie de base : 4 fois le salaire annuel : montant maximum 165 000\$
- Assurance-vie à la retraite 4 000\$
 - Prime taxable (employeur)
 - Assurance non taxable (employé)
- Assurance vie des personnes à charge : 10 000\$ conjoint.e et 5 000\$ chaque enfant
- Assurance invalidité (Moncton)
 - Courte durée (ICD) : 80% du salaire hebdomadaire; maximum 700\$
 - Accident : payable 1^{re} journée
 - Maladie : payable 6^e journée
 - Durée : 13 semaines
 - Longue durée (ILD) : 60% du salaire mensuel; maximum 5 000\$

Expérience et renouvellement Vie et Invalidité – calculée au 31 décembre 2022

(note : ceci s'applique au campus de Moncton, et n'est pas exclusif à l'APAPUM)

¹ Les campus d'Edmundston et de Shippagan ont des conditions différentes.
Procès-verbal AGA 2023 – APAPUM

Explication de la méthodologie de calcul et de l'évolution entre 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2022

A partir de ces évaluations, les taux sont ajustés. 1e

- Assurance vie : 0% assurance vie
- Invalidité courte durée : -9.0%
- Invalidité longue durée : -20.21% (payée à 100% par employé)

Répartition des réclamations par cause : ILD (invalidité longue durée); ICD (Invalidité courte durée)²

- Troubles mentaux et du comportement : 44% (ILD) (↓); 29% (↓) (ICD)
- Maladie du système ostéoarticulaire et du tissu conjonctif : 14% (ILD) (↓); 20% (ICD) (↓)
- Tumeurs : 12% (ILD) (↑); 11% (↑) (ICD)
- Maladies de l'appareil circulatoire : 5% (ILD) (↑); 9% (↓) (ICD)
- Lésions traumatiques, empoisonnement et certaines conséquences de causes externes : 12% (ILD) (↑); 7% (↑) (ICD)
- Autres : 13 % (ILD) (↑); 24% (↑) (ICD)

Rao des cas en invalidité :

Année	Nouveaux Cas	Cas Terminés	Actifs
2017	26	20	35
2018	18	22	31
2019	19	15	35
2020	12	19	28
2021	19	10	37
2022	21	27	31

Sommaire des garanties Santé et Dentaire

Assurance maladie

- Hospitalisation
 - Chambre semi-privée : paiement direct à l'hôpital

² En rouge : différence avec l'année 2022
Procès-verbal AGA 2023 – APAPUM

- Régime paie 100 % des dépenses admissibles
- Frais complémentaires (*Certains praticiens sur ordonnance médicale seulement!*)
 - Rembourse 80 % des frais admissibles
 - Services paramédicaux : maximum pour chaque praticien de 500 \$ par assuré
 - Massothérapie : maximum de 750 \$ par assuré
 - Maximum global pour l'ensemble des praticiens de 1 500 \$ par année calendrier
 - Psychologue³ : maximum pour chacun de 2 000 \$ par assuré par année calendrier

Ce service inclus travailleur social, conseiller en orientation, conseiller Clinique, Psychothérapeute, Psychiatre.
- Soins de la vue
 - Paie 80 % jusqu'à un maximum de 250 \$ par 24 mois consécutifs pour lunettes ou lentilles cornéennes et examen de la vue (12 mois consécutifs pour enfants âgés de moins de 19 ans)
- Assurance voyage
 - Paie 100 % des dépenses admissibles, maximum 2 M\$

- Médicaments
 - Médicaments génériques avec franchise de 20 %, maximum 20 \$ par ordonnance, à moins d'une ordonnance d'un médicament de marque.
Processus d'autorisation spéciale pour les médicaments onéreux (10 000 \$/année)
 - Médicaments biosimilaires⁴
- Télémédecine à une fréquence illimitée en partenariat avec le fournisseur Maple⁵ ▪ *Inclus un service de 2e opinion médicale et une plateforme mieux être*

Ajouts 2023:

- Psychologue : maximum pour chacun de 2 000 \$ par assuré par année calendrier

Ce service inclus travailleur social, conseiller en orientation, conseiller Clinique, Psychothérapeute, Psychiatre.
- Médicaments biosimilaires
- Télémédecine à une fréquence illimitée en partenariat avec le fournisseur Maple

Inclus un service de 2e opinion médicale et une plateforme mieux être

Assurance dentaire ○ **Partie 1** – De base : 80 %

Exemples : examens buccaux, radiographies, soins prévenfs tels que le polissage et l'applicaon de fluorure, chirurgie buccale (ablaon d'une dent)

³ Changement 2023

⁴ Changement 2023

⁵ Changement 2023

- **Endodontie** : traitement de canal
- **Périodontie** : traitement des gencives

○ **Partie 2** – Restauration majeure : 80 %

Exemples : couronne, gingivoplasie, incision et drainage ○ **Maximum**

combiné : 1 000 \$ par année calendrier

Expérience et renouvellement Santé et Dentaire – calculée au 31 décembre 2022

(note : ceci s'applique au campus de Moncton, et n'est pas exclusif à l'APAPUM)

Explication de la méthodologie de calcul et de l'évolution entre **1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022**

A partir de ces évaluations, l'ajustement pour changement dans les couvertures = 0.86%.

A partir de ces évaluations, les taux sont ajustés.

- Santé = 3,00 %
- Dentaire = 3,0 %

Santé :

Assurance Maladie	01/01/22 - 31/12/22	% du total réclamé	% d'aug/dim. sur l'année 2021
Médicaments	1 033 973 \$	64,4 %	6,3 %
Soins complémentaires	394 926 \$	24,6 %	10,7 %
Soins de vision	95 852 \$	6,0 %	20,7 %
Hôpital	280 \$	0,02 %	-44,4 %
Assurance-voyage	81 640 \$	5,1 %	10 741 %
TOTAL	1 606 671 \$	100,0 %	14,0 %

Frais complémentaires	2022-01-01 au 2022-12-31	% du total	% d'aug./dim. sur l'année 2021
Services paramédicaux	336 895 \$	85,3 %	17,9 %
Fournitures diabétiques	15 482 \$	3,9 %	1,4 %
Orthopédique	14 165 \$	3,6 %	-5,1 %
Équipement respiratoire	11 969 \$	3,0 %	-39,3 %
Équipement médical	6 789 \$	1,7 %	-25,4 %
Fournitures d'ostomie	4 526 \$	1,1 %	-15,4 %
Frais complémentaires	2022-01-01 au 2022-12-31	% du total	% d'aug./dim. sur l'année 2021
Ambulance	2 251 \$	0,57 %	169,4 %
Prothèse	800 \$	0,2 %	0,0 %
Soins infirmiers	692 \$	0,18 %	-28,1 %
Rayon X	584 \$	0,15 %	-61,1 %
Laboratoire	320 \$	0,08 %	-37,5 %
Autres	316 \$	0,08 %	-64,8 %
Frais médicaux	80 \$	0,02 %	-90,2 %
Aide de mobilité	58 \$	0,01 %	0,0 %
Dentaire accidentelle	0 \$	0,0%	-100,0 %
TOTAL	394 926 \$	100,0 %	10,7 %

Services paramédicaux	2022-01-01 au 2022-12-31	% du total	% d'aug./dim. sur l'année 2021
Massothérapeute	111 028 \$	32,96 %	15,39 %
Psychologue	81 023 \$	24,05 %	49,76 %
Physiothérapeute	51 311 \$	15,23 %	-3,93 %

Chiropraticien(ne)	29 580 \$	8,78 %	-4,69 %
Ostéopathe	23 724 \$	7,04 %	22,92 %
Naturopathe	20 320 \$	6,03 %	16,50 %
Acuponcteur/acuponctrice	9 530 \$	2,83 %	13,32 %
Travailleur(euse) social(e)	3 380	1,0%	0,0%
Podiatre	1 393 \$	0,41 %	-22,05 %
Ergothérapeute	1 323 \$	0,39 %	66,12 %
Conseiller	1 322 \$	0,39 %	0,0%
Orthophoniste	1 070 \$	0,32 %	0,0 %
Diététicien(ne)	962 \$	0,29 %	-48,99 %
Services paramédicaux	2022-01-01 au 2022-12-31	% du total	% d'aug. /dim. sur l'année 2021
Réflexologue	595 \$	0,18 %	-48,4 %
Chiropodiste	180 \$	0,05 %	221,43 %
Psychothérapeute	152 \$	0,05 %	0,0 %
Homéothérapie	0 \$	0,0 %	-100,0 %
TOTAL	336 894 \$	100,0 %	17,94 %

Dentaire :

Soins Dentaires	2022-01-01 au 2022-12-31	% du total	% d'aug. / dim. sur l'année 2021
Base (incluant endo. / pério.)	403 068 \$	96,4 %	6,0 %
Restaurations majeures	15 109 \$	3,6 %	-18,1 %
TOTAL	418 176 \$	100,0 %	4,9 %

Services de base	2022-01-01 au 2022-12-31	% du total	% d'aug. / dim. sur l'année 2021
Prévention	174 176 \$	43,2%	11,4 %
Restauration	107 349 \$	26,6 %	0,8 %
Diagnostic	80 063 \$	19,9 %	9,3 %
Chirurgie buccale maxillofacial	17 399 \$	4,3 %	25,2 %
Endodontie	6 198 \$	1,5%	-54,8 %
Parodontie	11 950 \$	3,0 %	23,0 %
Autres	3 421 \$	0,8 %	-27,1 %
Services généraux complémentaires	2 511 \$	0,6 %	64,7 %
Prostodontie amovible (partie 111)	0 \$	0,0 %	-100,0 %
TOTAL	403 068 \$	100,0 %	6,0 %

Considérations futures

- Programme de médicaments plus (PMP)
- Maladie grave (« critical illness ») : 2 options de produits sur base obligatoire ou optionnel

Comité de bourses

Deux bourses sont offertes aux étudiants (es) d'une valeur de 2 000\$ chacune : une bourse au 1^{er} cycle et une bourse au 2^e cycle.

L'annonce des bourses FPPU/APAPUM a été envoyée aux membres le 23 octobre 2023 avec la date limite du 24 novembre pour recevoir les demandes.

À la suite de l'appel, nous avons reçu trois (2) candidatures pour la bourse au 1^{er} cycle 2023-2024. Le récipiendaire est Sean Layden, étudiant en 1^{iere} année en musique. Il est le fils de Paul Layden, Analyste fonctionnel au bureau du registraire.

Après un rappel courriel, aucune candidature n'a été reçue pour la bourse du 2^e cycle.

Comité paritaire sur les relations de travail

Le Comité paritaire sur les relations de travail est formé de trois membres du CA de l'APAPUM ainsi que trois membres du Service des ressources humaines. Ce comité a pour but de discuter de dossiers portant sur les relations de travail et sur la bonne application de la convention collective.

Il y a eu 4 réunions du Comité paritaire sur les relations de travail en 2023 pendant lesquelles des dossiers de relations de travail ont été traités. Il y a deux griefs actifs qui s'enlignent pour l'arbitrage.

Parmi les discussions du comité se retrouvait la classification des postes et les délais encourus par le processus de demande de reclassification, la politique de télétravail et des clarifications de certains articles de la convention collective.

Comité FACMUM

La Fédération des associations du campus de Moncton de l'Université de Moncton (FACMUM) s'est rencontrée à trois reprises en 2023, soit en janvier, en avril et en octobre. Les sujets de discussions furent l'ÉDI-D, le stationnement, les rénovations du CEPS, les négociations, la téléphonie Teams et la jeunesse queer du NB.

Comité de négociations

Le comité de négociations s'est rencontré à 19 reprises en 2023 pour faire la préparation des négociations. Pendant ces rencontres, la convention collective a été révisée et annotée, des sondages pour les membres ont été préparés, des comparables de salaire et de normatif ont été dressés et des orientations de négociations ont été rédigés.