
**POINTS SAILLANTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE
1^{ER} JUILLET 2011 AU 30 JUIN 2014**

entre

**L'UNIVERSITÉ DE MONCTON,
CAMPUS DE MONCTON (UMCM)**

et

**L'ASSOCIATION DES BIBLIOTHÉCAIRES, PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON, CAMPUS DE MONCTON
(ABPPUM)**

le 26 mars 2012

1. Durée de la convention

- 1.1 Du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2014.

2. Salaires

- 2.1 Augmentation globale de 6,00 % à l'échelle sur les trois (3) années de la convention collective, ainsi qu'une compression de ladite échelle, le tout selon ce qui suit :

Année 2011-2012

Une augmentation à l'échelle de 1,25 % au 1^{er} juillet 2011 et de 1,25 % au 1^{er} janvier 2012.

Année 2012-2013

Une augmentation à l'échelle de 0,0 % au 1^{er} juillet 2012 et de 0,0 % au 1^{er} janvier 2013.

Année 2013-2014

Introduction d'une nouvelle échelle comprenant les modifications suivantes :

- a) un déplafonnement d'une (1) étape pour les titulaires;
- b) une compression de trois (3) étapes entre les étapes 7 à 82 (nouvelle étape), résultant en une échelle-carrière de cinquante-huit (58) étapes entre les étapes de 21 à 79 seulement;

Ensuite, une augmentation à l'échelle de 1,75 % au 1^{er} juillet 2013 et de 1,75 % au 1^{er} janvier 2014.

3. Charge d'enseignement

- 3.1 Les professeures et professeurs temporaires avec doctorat ayant un contrat de trois (3) ans et plus auront une charge d'enseignement de quinze (15) crédits de façon à leur permettre de continuer leurs activités de recherche.
- 3.2 Un nouveau concept directeur voulant que normalement les professeures et professeurs qui bénéficient de dégrèvements pour la RDC ne doivent pas enseigner des cours en surcharge sauf pour le semestre printemps-été.
- 3.3 Chaque professeure et professeur soumet un rapport annuel d'activités destiné à décrire comment elle ou il s'est acquitté de ses responsabilités professorales. Un formulaire leur est fourni. Les évaluations négatives du rendement entraîneront un plan d'action pour adresser la situation; les évaluations négatives du rendement en recherche entraîneront une charge supplémentaire de trois (3) crédits d'enseignement.
- 3.4 Toute professeure et professeur peut choisir de ne pas soumettre un rapport d'activités et ainsi accepter volontairement une charge d'enseignement de dix-huit (18) crédits.

- 3.5 Afin d'assurer le bon fonctionnement de la collégialité, la professeure et le professeur doit s'assurer de se rendre disponible, sur place ou à distance, pour effectuer le travail exigé des membres de l'assemblée départementale en vertu des diverses dispositions de la convention collective.
- 3.6 En arrêtant la charge de travail, la doyenne ou le doyen doit confirmer par écrit :
- a) Les cours;
 - b) Les crédits de dégrèvement pour la RDC;
 - c) Tout autre crédit de dégrèvement;
 - d) Les autres activités en RDC et les services à la collectivité.
- 3.7 Toute professeure ou professeur détenant une subvention importante de recherche provenant d'un organisme autre que la CRSH, CRSNG, IRSC ou du Conseil des arts du Canada, pourra faire une demande de reconnaissance de l'organisme auprès de la FESR et ainsi obtenir un dégrèvement automatique pour la durée de la subvention.
- 3.8 L'Université augmente la banque de crédits de RDC de 75 à 90 crédits avec la possibilité de rapporter à l'année suivante les crédits non attribués jusqu'à concurrence de 99 crédits.
- 3.9 Un nouveau membre d'un département lié aux formations artistiques s'ajoute au sein du comité spécial en charge de l'allocation des crédits provenant de la banque de crédits de RDC.
- 3.10 Pour l'évaluation aux fins de promotion et de permanence, sous la composante « services à la collectivité », la participation active aux affaires de l'Université en tant que membre d'organismes académiques, telle que sa participation et sa contribution aux affaires de l'assemblée départementale, aux comités pédagogiques de son département, à l'assemblée facultaire, devient essentielle (obligatoire).

4. Direction des écoles

- 4.1 L'Université accepte que la directrice ou le directeur d'école devienne une employée ou un employé régulier (membre syndiqué) qui, étant *primus inter pares*, assume la coordination de l'école et s'acquitte des responsabilités inhérentes à sa fonction. Dans le même sens, l'assemblée départementale comprend dorénavant la directrice ou le directeur d'école ayant ainsi un droit de vote lors de cette assemblée. Le mode de désignation des nouveaux directeurs ou nouvelles directrices d'écoles sera le même que pour les départements. Les dispositions des Statuts et règlements de l'Université de même que tout autre document pertinent ayant trait aux directrices et directeurs d'écoles, devront être modifiés pour refléter le changement.

5. Effectifs

- 5.1 L'Université accepte d'annoncer six (6) postes réguliers où des besoins récurrents ont été comblés par le passé par des postes temporaires pour des raisons diverses et que l'embauche de professeures ou professeurs réguliers serait plus susceptible d'assurer la qualité et la pérennité des programmes.

- 5.2 À partir de juillet 2013, l'Université s'engage à étudier annuellement l'ensemble des postes temporaires en lien avec les besoins récurrents des unités académiques et les plans facultaires, et informer l'association de ses intentions circonstanciées à l'égard de ces postes avant le 31 octobre de chaque année.
- 5.3 Une fois par année (en décembre), l'Université communiquera à l'Association la liste complète des postes comblés suite à une cessation d'emploi et son intention circonstanciée à l'égard des postes non comblés.

6. Relations de travail

- 6.1 Il y a création d'un comité permanent bipartite paritaire des relations de travail composé de trois (3) membres de l'Association et trois (3) membres représentant l'employeur, qui se réunira une fois par mois afin de discuter des problèmes et questions qui lui sont soumis dans le but de faire des recommandations afin de faciliter le règlement des différends et d'assainir les relations de travail.

7. Années sabbatiques

- 7.1 Dans les trois (3) mois suivant son retour d'année sabbatique, l'employée ou l'employé doit soumettre par écrit, pour évaluation, un rapport détaillé à son conseil de faculté ou à sa ou son bibliothécaire en chef, ainsi qu'à l'assemblée départementale ou à l'assemblée des bibliothécaires. Ce rapport et son évaluation seront déposés au dossier officiel de l'employée ou de l'employé et cette évaluation sera prise en considération lors de la prochaine demande de sabbatique.

8. Fonds de développement professionnel

- 8.1 Le fonds de développement professionnel passe de 1,5 % de l'étape 17 (922 \$) à 2,0 % de l'étape 21 (1 324 \$) et le montant total d'allocation cumulé passe de 2 500 \$ à 5 000 \$.

9. Lettres d'entente

- 9.1 Urgence financière, redondance et mise à pied

Un comité bipartite de six (6) membres sera formé pour examiner et faire, le cas échéant, des recommandations à l'égard de cette question. Le mandat devra être complété avant le 30 juin 2013.

- 9.2 Programme de retraite anticipée

L'Université s'engage à étudier, d'ici décembre 2012, la possibilité d'élaborer un programme de retraite anticipée dans le but de favoriser l'équilibre budgétaire et de voir au renouvellement des effectifs. L'Université consultera et informera l'ABPPUM tout au long du processus.

10. Divers

10.1 On insère la notion et une définition de collégialité à la convention collective :

La « **collégialité** » désigne un processus fondé sur la participation consultative qui a pour but d'assurer que les décisions soient prises après consultation et considération des divers points de vue des employées, employés et de l'ABPPUM, dans une ambiance de respect mutuel pour assurer le meilleur intérêt de la communauté universitaire. La collégialité est au cœur de la vie universitaire. L'Employeur, l'Association et les membres adhèrent au principe de collégialité transparente et participative dans tous les domaines d'application.

10.2 On insère la définition de vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales.

10.3 Normalement, aucune employée ou employé ne sera engagé sur la voie de la permanence si elle ou il ne détient pas le doctorat.

10.4 Les suppléments ou primes prévus pour les tâches administratives pour la direction des écoles ou départements, adjointes ou adjoints à la direction, chefs de service ou responsables de secteur, sont basés sur un pourcentage d'une étape.

10.5 Le supplément pour les cours en surcharge passe d'un minimum de 1 250 \$ à 1 666 \$.

* * * * *