



UNIVERSITÉ DE MONCTON
CAMPUS DE MONCTON

Ressources humaines

POINTS SAILLANTS DE LA NOUVELLE ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONCTON ET L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON
(APAPUM)

LE 3 JUIN 2014

Entente de principe

- Entente de principe convenue le 28 mai 2014

Ratification

- Ratification par le Syndicat le 29 mai 2014

Durée de la nouvelle entente

- Quatre ans, soit du 1^{er} mai 2013 au 30 avril 2017, sur le normatif, et de deux ans sur le salarial, avec clause de réouverture pour les années 2015-2016 et 2016-2017 et garantie minimale de 1 % dans chacune de ces deux années.

Rémunération

- Augmentation de 6,5 % à l'échelle sur l'ensemble de l'entente selon la répartition suivante :

1 ^{er} mai 2013 :	2,5 %
1 ^{er} mai 2014 :	2,0 %
1 ^{er} mai 2015 :	1,0 % + salaire à négocier
1 ^{er} mai 2016 :	1,0 % + salaire à négocier

Conditions de travail

- Il y a eu régularisation du normatif avec les autres conventions collectives.
- Nouvelle définition de « poste » d'où l'inclusion de tout poste financé à 75 % ou plus par le budget général d'opération de l'Université. Avant cette modification, les postes devaient être financés à 100 % par le budget général d'opération.

- La personne employée à temps partiel (plus de 20 heures) bénéficiera au prorata des heures travaillées de tous les droits et privilèges accordés aux réguliers.
- Augmentation de 20 à 30 jours de la banque de jours de libération pour des rencontres pour les affaires syndicales avec un régime de remboursement de 50 % par l'Association.
- Précisions apportées à l'égard du travail supplémentaire, entre autres, voir qu'une personne employée qui doit effectuer un travail supplémentaire qui n'est pas en continuité de la journée de travail est créditée un minimum de deux (2) heures au taux de temps et demi compensé en temps libre.
- Le calcul des vacances sera dorénavant déterminé au 30 avril de chaque année.
- Un congé parental de dix (10) semaines à 95 % du salaire est accordé au parent biologique.
- Le congé différé est maintenant disponible aux employées et employés ayant au moins dix (10) ans de service au lieu de quinze (15).
- L'Université pourra combler un poste dans le cas où une personne employée bénéficie en même temps d'un congé d'invalidité à long terme pour une période de plus de deux (2) ans et des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada.
- L'exonération des droits de scolarité se limitera dorénavant aux enfants à charge âgés de moins de vingt-six (26) ans.
- Insertion dans la convention collective d'une lettre d'entente voulant que l'Université accorde un montant de deux mille dollars (2 000 \$) par année pour toutes dépenses encourues par l'Association pour des séances de formation et de perfectionnement.
- L'Université propose une lettre d'entente pour la compensation du personnel en appel au service de la Direction générale des technologies (DGT). L'Université accorde un montant de trente dollars (30 \$) pour chaque huit (8) heures en appel et un minimum de deux (2) heures au taux de temps et demi pour du travail effectué si la personne employée doit revenir sur les lieux de travail.
- L'Université propose une lettre d'entente sur la mobilisation des personnes employées. Selon les conditions convenues par les parties, l'Université pourra affecter de façon temporaire une personne employée à un poste ou emploi figurant à l'Annexe A de la convention collective (classes d'emploi).