



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
CAMPUS D'EDMUNDSTON

## Faits saillants de l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective entre l'APPUMCE et l'UMCE

### Mise en contexte

---

Le 30 juin 2016 marquait la fin d'une entente de trois (3) ans entre l'Université de Moncton, campus d'Edmundston (UMCE) et l'Association des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston (APPUMCE).

Un protocole de négociation a été signé le 13 mai 2016 par les présidents des comités de négociation de l'UMCE et de l'APPUMCE. Les comités de négociation étaient formés comme suit :

- Pour l'APPUMCE : Luc Vigneault, président, Robert Levesque et Blanca Navarro Pardiñas
- Pour l'UMCE : Jacques Paul Couturier, président, Pierrette Fortin (doyenne des Études) et Michel Nadeau (directeur des Services administratifs).

Les projets de négociation ont été échangés le 17 octobre 2016. Les négociations se sont déroulées entre le 18 novembre 2016 et le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

Les parties ont conclu une entente de principe le 1<sup>er</sup> décembre 2017. Celle-ci a été ratifiée par les membres de l'APPUMCE lors d'une assemblée extraordinaire le 6 décembre 2017.

### Faits saillants

---

#### 1. Durée de la convention collective

Du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2019

#### 2. Salaires

Les augmentations salariales sont identiques à celles consenties aux professeures et professeurs du campus de Moncton pour la même période. Ceci découle du principe de la parité salariale entre campus pour les membres du corps professoral, accepté par le conseil des gouverneurs.

- 2016-2017 : 1,0% (0,5% le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,5% le 1<sup>er</sup> janvier 2017)
  - 30 juin 2017 : introduction d'une nouvelle échelle salariale, calquée sur celle en vigueur à l'UMCM depuis le 30 juin 2017.
- 2017-2018 : 1,75 % (0,75 % le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et 1,0 % le 1<sup>er</sup> janvier 2018)
- 2018-2019 : 1,5 % (0,75 % le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et 0,75 % le 1<sup>er</sup> janvier 2019)

### **3. Autres clauses à incidence monétaire**

**DURÉE DES CONTRATS TEMPORAIRES** – La professeure ou le professeur temporaire qui a obtenu consécutivement trois contrats temporaires de deux semestres se verra offrir à partir de la quatrième année un contrat de 12 mois.

**FONDS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL** – Le Fonds de développement professionnel est dorénavant lié à l'étape de carrière 17 de la nouvelle échelle salariale, mais demeure fixé à 2 %.

**CHARGÉES ET CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT II** – L'échelle salariale des chargées et chargés d'enseignement II responsables de la formation linguistique en français et en anglais est augmentée de quatre étapes pour faire en sorte que leur salaire soit similaire à celui versé à une enseignante ou à un enseignant titulaire d'une maîtrise dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick.

**CHARGÉES ET CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE** – Deux éléments sont ajoutés au régime de rémunération des chargées et chargés d'enseignement clinique, soit une prime de relais et une prime de maintien en poste.

### **4. Clauses non monétaires**

**CRÉDITS DE RDC** – Les critères d'admissibilité à l'obtention de crédits de RDC sont modifiés, l'appartenance à l'Assemblée de la FESR n'étant plus requise.

**RETRAITE ANTICIPÉE** – La disposition de la convention collective portant sur la retraite anticipée est enlevée ; l'Annexe M de la convention collective sur les départs anticipés est maintenue.

**RENOUVELLEMENT DE CONTRAT** – Le contrat d'un membre temporaire peut être renouvelé sans ouverture de poste pour autant qu'il reçoive une évaluation favorable de l'assemblée du secteur ou de l'école.

**SOLUTION ÉQUITABLE** – Ajout d'une disposition facilitant la libre discussion et la recherche d'une solution équitable de tout problème qui survient entre l'Université et l'APPUMCE.