

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

### Mise en contexte

---

Le 30 juin 2013 marquait la fin d'une entente de trois (3) ans entre l'Université de Moncton, campus d'Edmundston (UMCE) et l'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton, campus d'Edmundston (ABPPUMCE).

Un protocole de négociation a été signé le 13 juin 2013 par les présidents des comités de négociation de l'UMCE et de l'ABPPUMCE. Les comités de négociation étaient formés comme suit :

- Pour l'ABPPUMCE : 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 24 octobre 2013. Les négociations se sont déroulées de manière soutenue entre le 14 mars et le 26 avril 2014. Les deux parties ont conclu une entente de principe le 26 avril 2014.

Les membres de l'ABPPUMCE ont adopté à l'unanimité l'entente de principe lors d'une assemblée générale extraordinaire tenue le 14 mai 2014.

### Faits saillants

---

#### 1. Durée de la convention collective

Du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2016

#### 2. Salaires (Annexe « I »)

2013-2014 : 3,5 % (soit le même pourcentage d'augmentation que celui consenti aux membres des corps professoraux des campus de Moncton et de Shippagan)

2014-2015 : 1,0 % le 1<sup>er</sup> juillet 2014 – 1,0 % le 1<sup>er</sup> janvier 2015

2015-2016 : parité UMCM

### 3. Autres clauses à incidence monétaire

CONGE DE MATERNITE – L'UMCE versera dorénavant 100% du salaire (au lieu de 95 % actuellement) durant les 17 semaines où le membre de sexe féminin touche des prestations d'assurance-emploi. D'autres demandes de bonification de congés ont été retirées par l'ABPPUMCE, notamment celle touchant le congé parental.

DUREE DES CONTRATS TEMPORAIRES – La durée des contrats temporaires est allongée, de manière à donner à la ou au titulaire d'un tel contrat plus de temps pour la préparation de son enseignement et pour faciliter son intégration professionnelle. Ainsi, le contrat de deux semestres commence cinq semaines avant le premier semestre (au lieu de trois) ; le contrat d'un semestre commence trois semaines avant le début du semestre (au lieu de deux).

FRAIS DE SEJOUR DE TRAVAIL – Le montant consenti pour les frais liés à un séjour de travail dans une autre université ou une institution publique est ajusté en fonction de l'évolution du coût de la vie depuis son introduction, passant de 2 500 \$ à 3 000 \$ pour la sabbatique de type A et de 1250 \$ à 1 500 \$ pour la sabbatique de type C. L'APBPPUMCE demandait le doublement des montants actuels, ainsi que l'octroi d'une allocation de 2 500 \$ par la sabbatique de sabbatique B. L'ABPPUMCE a aussi retiré une demande d'augmentation du nombre de sabbatiques.

FONDS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL – Les conditions actuelles pour ce qui est du Fonds de développement professionnel (FDP) sont maintenues. L'ABPPUMCE demandait de faire passer le montant du FDP de 2 % de l'étape de carrière 17 à 3,5 % de l'étape 21. Par contre, le plafond cumulatif a été augmenté à 6 000 \$ pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie depuis l'instauration du Fonds.

CHARGEES ET CHARGES 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 4 étapes de carrière pour atteindre un salaire qui demeure légèrement inférieur à celui versé à une enseignante ou à un enseignant titulaire d'une maîtrise dans les écoles publiques du Nouveau-Brunswick. La charge de travail de la ou du chargé d'enseignement II demeure composée annuellement de six cours et des activités de services à la collectivité ; elle continue d'exclure les activités de recherche-développement-créditation, contrairement à la demande formulée initialement par l'APPUMCE.

DIRECTION DE LA BIBLIOTHEQUE – Le poste de directrice ou de directeur de la bibliothèque est désyndicalisé. Son titulaire ne fera plus partie de l'ABPPUMCE, ce qui signifie que son salaire ne sera plus lié à l'échelle salariale professorale. Celui-ci sera plutôt établi en fonction de ce qui est versé pour la direction d'une bibliothèque publique au Nouveau-Brunswick.

REMUNERATION DES COURS DONNES EN SURCHARGE – L'ABPPUMCE souhaitait que le taux du crédit pour les cours donnés en surcharge de la charge normale de travail passe de 1 463 \$ à 3,2 % de l'étape de carrière 21. Cette demande avait également un impact sur la rémunération des chargées et chargés de cours, ce taux étant utilisé pour le calcul de leur rémunération. La demande de l'APBBUMCE a été retirée.

ÉTABLISSEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL – En matière de crédits professionnels, la charge de travail de la professeure ou du professeur demeure inchangée à 18 crédits. Les deux voies actuelles sont maintenues, soit celle de la professeure ou professeur enseignant, et celle de la professeure ou du professeur chercheur. La professeure ou le professeur désirant se livrer à des activités de RDC continuera de devoir demander des crédits de RDC, à raison de trois ou six, selon le cas. L'ABPPUMCE demandait plutôt que la charge de travail soit établie comme au campus de Moncton, celle-ci comprenant automatiquement et minimalement trois (3) crédits de RDC.

#### **4. Clauses non monétaires**

PROMOTION ET PERMANENCE – Les règles applicables à l'obtention de la permanence et de la promotion sont ajustées afin de reconnaître l'expérience universitaire accumulée à l'UMCE par la professeure ou le professeur tout en complétant son doctorat. L'étude du dossier pour la promotion ou la permanence demeure toutefois assujettie à l'obtention préalable du doctorat.

NOMBRE DE SECTEURS ACADEMIQUES ET COMPENSATION DES CHEFS DE SECTEUR – L'organisation des secteurs académiques est remaniée, de manière à revenir à sept secteurs, dans un souci partagé de bien mettre en valeur les programmes d'études, en particulier l'administration des affaires ainsi que l'éducation, la kinésiologie et la récréologie. Par contre, l'enveloppe consacrée à la gestion des secteurs académiques demeure la même, l'ABPPUMCE ayant accepté de diminuer de six à trois crédits la reconnaissance accordée à la chef ou au chef des deux secteurs comptant chacun moins de six professeurs et professeures. Elle accepte aussi de retirer sa demande de bonification de la compensation monétaire accordée aux chefs de secteur. Par ailleurs, pour la durée de la présente convention collective, les secteurs Administration des affaires et Éducation, kinésiologie et récréologie seront réunis pour les fins de l'application de la convention collective en matière d'obtention de crédits de RDC et pour l'étude des dossiers de promotion et de permanence.

INTEGRATION DE L'ÉCOLE DE FORESTERIE – La modification apportée par le Sénat académique et le Conseil des gouverneurs au statut de la Faculté de foresterie, qui est devenue une école rattachée au Décanat des études au printemps 2013, est intégrée à la convention collective. Celle-ci contient notamment une description de l'école comme unité universitaire et administrative ; elle précise également les attributions de la directrice ou du directeur de l'École et fixe les modalités de sa compensation financière (principalement neuf crédits de dégrèvement ou l'équivalent).

CONGE SANS SOLDE – La durée du congé sans solde est dorénavant balisée, ne dépassant normalement pas deux ans, à moins de circonstances exceptionnelles.

CHARGÉE OU CHARGE D'ENSEIGNEMENT II – Le statut de professeure ou professeur chargé d'enseignement II est régularisé, ouvrant la voie à la permanence au titulaire d'un tel poste.

PLANCHER D'EMPLOI – L'ABPPUMCE souhaitait que le poste de tout membre se prévalant du programme incitatif de départ à la retraite soit automatiquement pourvu par le biais de l'ouverture d'un poste régulier à plein temps, et ce dans un délai maximal de trois ans. Cette demande a été retirée. Le programme incitatif de départ à la retraite en toutefois maintenu dans ses dispositions actuelles.