

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2021-5550

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5904

<b>EMPLOYEUR</b>  FONDATION DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL 405, BOULEVARD DE MAISONNEUVE EST MONTRÉAL QC H2L 4J5  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5262 565, BOUL CRÉMAZIEE, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-05-10 Date dépôt : 2022-06-07	Nombre de salariés visés : 18	Date début : 2022-05-10 Date d'expiration : 2025-07-23

Remarque :

Martine Dubé  
Préposé(e) à l'émission

2022-06-20  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817  
Sans frais : 1 800 643-4817  
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

# CONVENTION COLLECTIVE

---

Entre

LA FONDATION DE L'UQAM

-et-

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE – SCFP  
SECTION LOCALE 5262 (FTQ)

2022-2025

*MD*

*FH*

*AM*  
*ML*

## Table des matières

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 2 : DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 3 : RECONNAISSANCE DES PARTIES.....	8
ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION.....	9
ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	11
ARTICLE 7 : ACTIVITES SYNDICALES.....	14
ARTICLE 8 : ANCIENNETÉ.....	17
ARTICLE 9 : AFFICHAGE.....	19
ARTICLE 10 : MESURES DISCIPLINAIRES.....	20
ARTICLE 11 : GRIEF ET ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 12 : DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 13 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	23
ARTICLE 14 : CLASSEMENT ET ÉCHELLE SALARIALE.....	24
ARTICLE 15 : ÉVALUATION.....	25
ARTICLE 16 : SALAIRES.....	27
ARTICLE 17: JOURS FERIES.....	28
ARTICLE 18 : VACANCES.....	30
ARTICLE 19 : CONGÉS SOCIAUX.....	33

ARTICLE 20 : CONGÉS PERSONNELS, CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES .....	35
ARTICLE 21 : CONGÉS PARENTAUX.....	37
ARTICLE 22 : CONGÉS POUR CHARGE PUBLIQUE.....	41
ARTICLE 23 : AFFAIRES LEGALES .....	42
ARTICLE 24 : PERFECTIONNEMENT .....	43
ARTICLE 25 : REGIMES COLLECTIFS .....	44
ARTICLE 26 : DISPOSITIONS DIVERSES .....	45
SIGNATURES .....	46
ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION .....	47
ANNEXE 2 TABLEAU ÉCHELLES SALARIALES 2022-2025 .....	47
LETTRE D'ENTENTE No 1 .....	50
LETTRE D'ENTENTE No 2.....	53

*TH*      *MB*      *AM*  
*[Signature]*

## **ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**1.01** La présente convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous qui assurent le bien-être et la sécurité des personnes salariées, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les personnes salariées régies par les présentes.

MB -  
TH Mch AM

## **ARTICLE 2 : DÉFINITIONS**

### **2.01 ANCIENNETÉ :**

Désigne la durée totale du service d'une personne salariée chez l'Employeur selon les modalités prévues à l'article 8.

### **2.02 ANNEE FINANCIERE :**

Désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Employeur, soit du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.

### **2.03 ANNEE DE REFERENCE :**

Désigne la période considérée aux fins du calcul des avantages prévus à la présente convention collective, soit du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente.

Nonobstant ce qui précède, pour l'année de référence en cours au moment de la signature de la présente convention collective, il est convenu que les personnes salariées pourront bénéficier des avantages déjà accumulés jusqu'au 31 mai 2022. Pour la prochaine période, l'année de référence utilisée sera du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 30 avril 2023.

### **2.04 CONJOINTE/CONJOINT :**

Aux fins des avantages sociaux, désigne des personnes :

- a) Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

### **2.05 EMPLOYEUR :**

Désigne la *Fondation de l'Université du Québec à Montréal*.

**2.06 ENFANT A CHARGE :**

Désigne l'enfant de la personne salariée, ou de sa personne conjointe, dont la filiation est établie ou l'adoption déclarée.

**2.07 GRIEF :**

Désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

**2.08 PARTIES :**

Désigne l'Employeur et le Syndicat.

**2.09 PERSONNE SALARIEE :**

Désigne toute personne employée régie par les présentes. La personne salariée absente du travail demeure une personne salariée sous réserve des autres dispositions de la convention collective.

**2.10 PERSONNE SALARIEE EN PROBATION :**

Désigne une personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas encore complété sa période de probation de cent vingt (120) jours effectivement travaillés.

Nonobstant ce qui précède, la durée de la période de probation d'une personne salariée à temps partiel est celle prévue à l'alinéa précédent, mais calculée au prorata de son horaire régulier de travail.

Si une personne salariée temporaire ou occasionnelle devient titulaire d'un poste permanent, les jours travaillés depuis la dernière date d'embauche à titre de personne salariée temporaire ou occasionnel, selon le cas, sont comptabilisés aux fins de sa période de probation pourvu qu'ils aient été travaillés dans le même poste.

**2.11 PERSONNE SALARIEE PERMANENTE :**

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période de probation.

*MB - AM*  
*TH* *Well*

**2.12 PERSONNE SALARIEE A TEMPS COMPLET :**

Désigne toute personne salariée qui travaille de façon régulière trente-cinq (35) heures par semaine.

**2.13 PERSONNE SALARIEE A TEMPS PARTIEL :**

Désigne toute personne salariée qui travaille de façon régulière moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

**2.14 PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE :**

Désigne une personne embauchée pour remplacer un salarié absent ou une personne employée dans le cadre d'une campagne majeure ou d'un projet spécifique d'une durée déterminée ou déterminable, et ce, pour une durée de neuf (9) mois et plus, sauf entente à l'effet contraire.

**2.15 PERSONNE SALARIEE OCCASIONNELLE :**

Désigne une personne embauchée pour effectuer un remplacement ou pour pallier à un surcroit de travail pour une durée de neuf (9) mois et moins.

**2.16 PERSONNE SUPERIEURE IMMEDIATE :**

Désigne la personne supérieure hiérarchique située immédiatement au-dessus des personnes salariées et qui est exclue de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité.

**2.17 SYNDICAT :**

Désigne le *Syndicat Canadien de la Fonction publique, section locale 5262 (FTQ)*.

MMB -  
TH  
AA  
AA

### **ARTICLE 3 : RECONNAISSANCE DES PARTIES**

- 3.01** Aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.
- 3.02** L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention collective.

MUB - AM  
TH M.M

## ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION

- 4.01** La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation apparaissant à l'Annexe 1, émis par le *ministère du Travail* au *Syndicat canadien de la Fonction publique section locale 5262 (FTQ)*.
- 4.02** La personne salariée en probation est couverte par les dispositions de la convention, mais elle n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement ou de licenciement durant ladite période de probation.
- 4.03** La personne salariée occasionnelle est couverte par les dispositions de la convention, sauf celles prévues ci-après :
- 7.00 Activités syndicales
  - 8.00 Ancienneté
  - 10.00 Mesures disciplinaires
  - 18.00 Vacances
  - 19.00 Congés sociaux
  - 20.00 Congés personnels et congés de maladie
  - 22.00 Absence pour service public
  - 25.00 Régimes collectifs (assurances et régime de retraite)

## **ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01** Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention collective.
- 5.02** L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée au seul motif que le Syndicat l'a expulsée de ses rangs.
- 5.03** L'Employeur déduit à chaque période de paie sur le salaire de chaque personne salariée la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat ou un montant égal à cette cotisation.
- 5.04** Si l'assemblée générale du Syndicat décide de modifier la cotisation syndicale, le Syndicat transmet à l'Employeur copie de la résolution prise par l'assemblée générale du Syndicat ; telle copie doit lui parvenir au moins trente (30) jours avant la date à laquelle l'Employeur doit effectuer le changement sur la paie.
- 5.05** L'Employeur remet mensuellement à la personne trésorière du Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois, les montants retenus à titre de cotisation avec une liste comprenant le nom des personnes salariées par ordre alphabétique et le montant à partir duquel la retenue a été effectuée.

TH  
MB  
AM  
MM

## **ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

**6.01** L'Employeur remet au Syndicat, trente (30) jours suivant la signature de la convention collective et par la suite une (1) fois par année, une liste alphabétique à jour de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. Cette liste comprend, pour chaque personne salariée, les renseignements suivants :

- Nom et prénom
- Salaire
- Titre de la fonction
- Date d'entrée en fonction
- Ancienneté
- Statut de permanent, temporaire ou occasionnel

**6.02** L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout règlement, avis ou directive émanant de celui-ci, de portée générale et s'adressant à l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention collective.

**6.03** L'Employeur fournit au Syndicat le salaire des nouvelles personnes embauchées dans les trente (30) jours suivant leur embauche.

**6.04** Lorsqu'une personne représentante extérieure du Syndicat désire rencontrer, durant les heures de travail, une personne salariée régie par la présente convention collective quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, le Syndicat doit obtenir l'autorisation de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

La personne représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer la personne représentante syndicale sur les lieux du travail, pourvu que la salle soit disponible ou à défaut à tout autre endroit convenu entre les parties.

**6.05** Le Syndicat peut afficher, aux endroits convenus entre les parties, des avis de convocation ou d'autres documents relatifs à ses affaires. Ces avis ou documents doivent être identifiés comme émanant du Syndicat. Le Syndicat en remet une copie à l'Employeur.

AMB -  
TH AM  
M

Le Syndicat peut distribuer aux personnes salariées régies par la présente convention collective le matériel d'information qu'il juge utile pourvu que sa source soit clairement indiquée.

## 6.06

### a) Discrimination

L'Employeur et ses personnes représentantes, le Syndicat et ses membres, conviennent d'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une des personnes représentantes de l'Employeur ou de l'une des personnes membres du Syndicat ou de toute personne salariée en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre, de sa nationalité, de la couleur de sa peau, de son état civil, de sa langue, de ses handicaps physiques, de son âge, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de ses relations sociales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention collective et la loi, et dans la mesure où celle-ci prohibe de tels gestes.

### b) Harcèlement psychologique

Toute personne a le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

MB-

TH

Am

MM

- 6.07** Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur ou sa personne représentante, toute personne salariée peut consulter son dossier en sa présence. Un rendez-vous est fixé dans un délai ne pouvant dépasser vingt-quatre (24) heures de la demande. Il est loisible à la personne salariée de se faire accompagner d'une personne représentante du Syndicat. La personne salariée peut obtenir, sur demande et sans frais, une copie électronique de tout document apparaissant à son dossier.
- 6.08** L'Employeur informe par écrit le Syndicat, dans un délai raisonnable, lorsqu'il prévoit effectuer des changements de structures administratives ou une réorganisation majeure de travail qui sont susceptibles de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des personnes salariées visées ou encore d'entraîner des mises à pied, des déplacements ou des abolitions de postes. Les parties peuvent convenir de discuter de ces modifications lors d'une réunion en CRT.

## **ARTICLE 7 : ACTIVITÉS SYNDICALES**

**7.01** Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, la personne salariée libérée du travail en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la convention comme si elle était demeurée au travail.

**7.02** Sous réserve des dispositions de la clause 7.05, toute demande de libération en vertu du présent article doit être transmise par écrit à l'Employeur au moins cinq (5) jours avant la date de la libération, en indiquant le nom de la personne, la date ainsi que le motif.

Les demandes de libérations sont autorisées sous réserve des besoins du service lors des périodes de pointe.

### **NEGOCIATION :**

**7.03** Une libération sans perte de salaire pour un maximum de dix (10) jours est accordée pour les deux (2) membres du comité de négociation pour participer aux séances de négociation ou de conciliation. La libération sans perte de salaire cesse de s'appliquer lorsque les personnes salariées sont en grève. Les libérations pour participer aux séances de négociation au-delà de dix (10) jours sont accordées sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire et les avantages sociaux dans un délai de vingt (20) jours de la transmission de la facture.

**7.04** L'Employeur accorde aux deux (2) membres du comité de négociation, pour la préparation du projet de convention collective, une banque de cinq (5) jours de libérations sans perte de salaire. Ces jours ne peuvent être utilisés plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective.

### **LIBERATIONS SYNDICALES :**

**7.05** Les personnes salariées désignées par le Syndicat peuvent être libérées de leur travail sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat pour participer à des congrès syndicaux ou pour assister à des cours organisés par la centrale syndicale ou l'un de ses corps affiliés. Le Syndicat rembourse à l'Employeur le salaire et les avantages sociaux dans un délai de vingt (20) jours de la transmission de la facture.

MB-  
77  
AM  
M

L'Employeur accorde un nombre maximum de douze (12) jours par année financière, pour l'ensemble des personnes salariées régies par la présente convention. Un congé sans solde peut aussi être accordé aux mêmes fins sous réserve des besoins du service en période de pointe.

Une telle libération ne peut être accordée en même temps à plus de deux (2) personnes et la demande de libération est transmise par écrit à l'Employeur ou à son représentant, au moins deux (2) semaines à l'avance, en indiquant les motifs. Ces libérations sont autorisées sous réserve des besoins du service durant les périodes de pointe.

- 7.06** Le Syndicat dispose d'une banque de libérations syndicales d'un maximum de dix (10) jours par années financières, sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat aux fins d'activités syndicales.

Les libérations syndicales au-delà de ces dix (10) jours le seront sans perte de salaire, mais avec un remboursement par le Syndicat du salaire et des avantages sociaux. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les vingt (20) jours de la transmission de la facture.

- 7.07** L'Employeur libère avec salaire la personne présidente du Syndicat ou sa personne représentante ainsi que toute personne salariée appelée à témoigner devant un arbitre de grief ou devant le *Tribunal administratif du travail* dans une cause où elle n'est pas partie.

- 7.08** Les parties conviennent de créer un comité des relations de travail formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

Le mandat du comité est de discuter de tout litige, question ou problème relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat et les personnes salariées, d'autre part, y compris les griefs.

- 7.09** Le comité se réunit selon les besoins sur tout sujet bien identifié dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Le comité est maître de sa procédure.

Les rencontres du comité de relations de travail se font sans perte de salaire et durant les heures normales de travail.

7# MUB -  
AM

**7.10** L'Employeur rend disponible sur support informatique, sur le répertoire interne de la Fondation, la convention collective.

*MB*  
*AN*  
*T#*  
*Md*

## **ARTICLE 8 : ANCIENNETÉ**

**8.01** Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord avoir complété sa période de probation et obtenir le statut de personne salariée permanente. Lorsque cette période a été complétée, l'ancienneté est reconnue rétroactivement à la date de la dernière embauche sous réserve de la clause 8.03.

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté correspond au service continu de la personne salariée dans un poste couvert par la présente convention sans égard au statut d'emploi et au nombre d'heures travaillées.

**8.02** L'ancienneté de la personne salariée s'exprime en nombre d'années, de mois et de jours.

**8.03** La personne salariée conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- a) En cas d'absence du travail pour une période de plus de douze (12) mois en raison d'un accident ou une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- b) Dans le cas de l'obtention d'un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois ;
- c) Lorsque la personne salariée est mise à pied pour une durée de plus de six (6) mois.

**8.04** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Elle est congédiée ;
- b) Elle quitte volontairement son emploi ;
- c) elle s'est absentée du travail sans en aviser l'Employeur durant plus de trois (3) jours consécutifs ;
- d) elle est absente pour une invalidité autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle depuis plus de vingt-quatre (24) mois.

**8.05** L'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées régies par la présente convention collective dans les trente (30) jours de sa signature et, par la suite, le premier (1<sup>er</sup>) mai de chaque année. Cette liste est affichée pendant trente (30) jours dans un endroit bien en vue pour toutes les personnes salariées.

Cette liste est établie par ordre alphabétique et comprend les renseignements suivants : nom, prénom, titre de la fonction et ancienneté reconnue.

Toute erreur décelée sur cette liste par les parties est signalée à l'Employeur ou à son représentant, au plus tard quinze (15) jours après la date de la fin de la période d'affichage de cette liste. Lorsque l'Employeur acquiesce à la demande de correction, il corrige la liste, avec effet rétroactif à la date du début de l'affichage.

*AMB.*

*TH*

*AM*

*MA*

## **ARTICLE 9 : AFFICHAGE**

**9.01** L'Employeur doit afficher tout poste qu'il désire combler.

**9.02** L'avis d'affichage contient les renseignements suivants :

- Le taux de salaire
- Le titre de la fonction
- Une description sommaire des tâches
- Les qualifications requises pour le poste
- Poste permanent, temporaire ou occasionnel

**9.03** La période d'affichage est de dix (10) jours. Toute personne salariée intéressée doit transmettre sa candidature par écrit à l'Employeur.

**9.04** L'Employeur procède à combler le poste en désignant parmi les candidats la personne qui répond le mieux aux exigences du poste et qui a réussi les tests, le cas échéant. À compétence équivalente le poste sera attribué par ancienneté.

TH MB- AM  
ML

## **ARTICLE 10 : MESURES DISCIPLINAIRES**

- 10.01** La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées.
- 10.02** La personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner d'une personne représentante du Syndicat.
- 10.03** Toute mesure disciplinaire est transmise par écrit à la personne salariée avec copie au Syndicat, au plus tard vingt (20) jours ouvrables après la date de l'infraction ou de la connaissance par l'Employeur. Cet avis mentionne la mesure disciplinaire et les motifs sommaires qui la motivent. Seuls les avis disciplinaires dont la personne salariée et le Syndicat ont été informés par écrit, conformément au présent article, peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier d'une personne salariée.
- 10.04** Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée de son dossier si au cours des douze (12) mois suivants, à moins qu'il y ait eu une autre infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier à l'intérieur de ce délai. Il est entendu que ce délai cesse de courir durant toute période d'absence de trente (30) jours ouvrables et plus et reprend à compter de la date du retour au travail. Les jours fériés et les vacances ne sont pas considérés comme des périodes d'absence.

TH  
AMB -  
AM  
M

## **ARTICLE 11 : GRIEF ET ARBITRAGE**

- 11.01** Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème qui survient entre elles résultant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, et ce, dans les plus brefs délais et en respectant la procédure qui suit.
- 11.02** En tout temps, toute personne salariée peut rencontrer une personne représentante de l'Employeur pour tenter de régler avec elle tout problème sans préjudice à la procédure de règlement des griefs.
- 11.03** Le Syndicat ou l'Employeur doit soumettre le grief par écrit à la personne représentante de l'autre partie, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement, sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours de l'occurrence.
- 11.04** Tout grief doit être discuté entre le Syndicat et l'Employeur ou la personne qu'il désigne.
- 11.05** La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie au plus tard quarante (40) jours après la date de soumission du grief.
- 11.06** Le grief est entendu et jugé par un arbitre désigné par les parties ou, à défaut d'entente, désigné par le *ministre du Travail*.
- 11.07** Les délais prévus au présent article quant à la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur. Les parties peuvent prolonger les délais par entente écrite.
- 11.08** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre le Syndicat et l'Employeur.
- 11.09** Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre, il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher et/ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.

TH  
AMB-  
AM  
AM

## **ARTICLE 12 : DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

**12.01** La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail, du lundi au vendredi.

**12.02** L'horaire normal de travail est de 9 h à 17 h, comprenant une pause d'une heure trente (1h30) entre 12 h 00 à 13 h 30, dont une (1h00) heure est non rémunérée pour le repas et (½) une demi-heure rémunérée pour la pause. Cependant, la personne salariée peut convenir avec sa personne supérieure immédiate d'un autre horaire. Cet aménagement ne doit pas avoir pour effet d'entraîner l'accumulation ou le paiement d'heures supplémentaires.

### **12.03 HORAIRE D'ÉTÉ :**

L'horaire d'été est établi par l'Employeur chaque année en fonction de l'horaire d'été fixé par l'UQAM, pour une période de dix (10) semaines consécutives. Pendant la période d'application de l'horaire d'été de l'UQAM, l'Employeur réduit la semaine normale de travail de trois (3) heures, sans réduction de salaire, pour les personnes salariées dont la durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures.

La durée de la semaine de travail est de trente-deux (32) heures, réparties en quatre (4) jours consécutifs de huit (8) heures de travail, du lundi au jeudi. L'horaire de travail pour l'horaire d'été est de 8 h 30 à 17 h 00, comprenant une pause d'une (1h00) heure entre 12 h 00 et 13 h 00 dont (1/2) une demi-heure est non rémunérée pour le repas et (1/2) une demi-heure rémunérée pour la pause. Cependant, la personne salariée peut convenir avec sa personne supérieure immédiate d'un autre horaire, dans la mesure où cela n'a pas pour effet d'entraîner l'accumulation ou le paiement d'heures supplémentaires.

L'horaire d'été ne s'applique pas à la personne salariée qui prend plus d'une journée de vacances durant la semaine, cette dernière devant alors puiser dans sa banque de vacances pour combler la journée du vendredi.

## **ARTICLE 13 : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 13.01** Tout travail effectué à la demande de sa personne supérieure immédiate par une personne salariée en dehors de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travail supplémentaire.
- 13.02** Le travail supplémentaire effectué au-delà de quarante (40) heures dans une même semaine est compensé en temps ou payé, à taux et demi (150 %).
- 13.03** Dans la mesure du possible, les heures effectuées en travail supplémentaire sont reprises à l'intérieur de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante.
- 13.04** La personne salariée qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention collective.
- 13.05** La personne salariée à temps partiel qui, à la demande de sa personne supérieure immédiate, prolonge ses heures de travail jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail des personnes salariées à temps complet est rémunérée pour les heures additionnelles ainsi travaillées sur la base de son taux de salaire régulier.
- 13.06** La personne salariée qui, à la demande de sa personne supérieure immédiate, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.

TH  
MPS  
AM  
M

## **ARTICLE 14 : CLASSEMENT ET ÉCHELLE SALARIALE**

**14.01** Dès son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son taux de salaire et de sa description de fonction.

À scolarité et expérience égale dans un même emploi, le salaire du nouvel employé ne doit pas excéder celui de l'employé déjà en place.

**14.02** Lors de la création d'un nouvel emploi ou lorsque, compte tenu de la nature d'une modification, il y a lieu de fixer une nouvelle échelle de traitement, l'Employeur fixe, après consultation du Syndicat l'échelle de traitement sur la base de la méthodologie utilisée dans la cadre des travaux de l'équité salariale.

**14.03** La personne salariée qui estime que ses tâches principales et habituelles ont été modifiées et ne correspondent plus à sa description d'emploi peut soumettre un grief à l'arbitrage conformément à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 11.00. Le grief devra faire état des tâches nouvelles qui entraînent une modification de la classification.

En cas d'arbitrage, l'arbitre pourra déterminer si les tâches principales et habituelles de la personne salariée ont été modifiées de façon à ne plus correspondre à sa description d'emploi. Si tel est le cas, il peut déterminer que la personne salariée effectue des tâches caractéristiques d'un autre emploi ou qu'elle effectue des tâches ne correspondant pas à un emploi existant.

Dans le cas où l'arbitre décide que les tâches ne correspondent plus à la description d'emploi de la personne salariée, l'Employeur a le choix d'ajouter les tâches à sa description d'emploi ou de ne plus faire accomplir les tâches par la personne salariée.

La décision de l'arbitre ne peut rétroagir au-delà de trois (3) mois de la date du dépôt du grief.

TH  
AMB-  
AM

## ARTICLE 15 : ÉVALUATION

**15.01** Les parties conviennent que l'évaluation de rendement annuelle est un moyen qui permet de mesurer les résultats atteints par la personne salariée en vue de maintenir ou d'améliorer la performance et la compétence. Elle sert également à déterminer la progression de la personne salariée dans l'échelle de rémunération de l'emploi qu'elle occupe.

L'évaluation n'est pas fondée exclusivement sur des données quantitatives, elle est basée sur les observations du supérieur immédiat concernant notamment les éléments suivants :

1. Les tâches principales et habituelles exercées par la personne salariée ;
2. Le degré d'atteinte des attentes signifiées en début d'année ou modifiées au cours de la période de référence ;
3. Les comportements, connaissances, habiletés professionnelles et qualités personnelles démontrés dans l'accomplissement des tâches ;
4. Les responsabilités, tâches et mandats ;
5. L'évaluation effectuée en cours de période dans un autre poste ou sous un autre supérieur immédiat.

**15.02** L'Employeur consulte le Syndicat, dans le cadre du comité des relations de travail, au sujet de l'outil d'évaluation de rendement ou de tout changement qui pourrait y être apporté par l'Employeur.

**15.03** L'évaluation de rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment rempli et signé par le supérieur immédiat de la personne salariée. Cette dernière en reçoit une copie de son supérieur immédiat et signe l'original pour en attester la réception. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a été effectivement transmise.

**15.04** L'évaluation de rendement annuelle se traduit par l'une des cotes suivantes :

- 1 – Insatisfaisant
- 2 – Besoin d'amélioration
- 3 – Rencontre les attentes
- 4 – Dépasse les attentes

TH MB- AM

- 15.05** La cote d'évaluation du rendement attribuée ne peut être contestée par grief.
- 15.06** À partir du 1<sup>er</sup> mai 2022, la personne salariée progressera selon la cote d'évaluation du rendement de la façon suivante :

<b>Grille de progression selon le rendement et la position dans l'échelle</b>		
	<b>Jusqu'au point de contrôle</b>	<b>Au-delà du point de contrôle</b>
<b>1 - Insatisfaisant</b>	0%	0%
<b>2 - Besoin d'amélioration</b>	1,5%	1%
<b>3 - Rencontre les attentes</b>	3,5%	2,75%
<b>4 - Dépasse les attentes</b>	4%	3,5%

- Pour la personne salariée qui se situe, le jour précédant la date de majoration des taux de traitement prévue à l'article 16.02, au-delà du taux de traitement maximum du niveau de rémunération en vigueur pour sa catégorie d'emploi, le montant alloué est versé sous forme de forfaitaire.

TH MB - AM

## ARTICLE 16 : SALAIRES

**16.01** Les échelles de salaire des personnes salariées régies par la présente convention collective sont celles déterminées à l'Annexe 2 de la présente convention collective.

**16.02** Les taux et l'échelle de salaire en vigueur à la signature de la convention collective sont majorés comme suit :

- 1er mai 2023 : 2,00 %
- 1er mai 2024 : 2,00 %
- 1er mai 2025 : 2,00 %

**16.03** À compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, la personne salariée dont le taux de traitement le jour précédant la date de majoration des taux de traitement est plus élevé que le taux de traitement maximum du niveau de rémunération en vigueur pour sa catégorie d'emploi, reçoit l'augmentation prévue à la clause 16.02 sous forme de somme forfaitaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle rattrape l'échelle salariale de son titre d'emploi.

**16.04** En cas d'erreur de plus de dix dollars (10,00 \$) sur la paie de la personne salariée, imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée sur la paie suivant la demande de la personne salariée.

En cas d'erreur de moins de dix dollars (10,00 \$) ou d'erreur autre que sur le salaire régulier, l'Employeur effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente à la condition que la personne salariée formule sa demande dans les délais requis.

**16.05** Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Employeur s'entend avec la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement.

Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) du montant brut de son chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pouvoir récupérer l'argent versé en trop, ou si la personne salariée a agi négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

MP-  
TH  
AM  
M.A.

## **ARTICLE 17: JOURS FÉRIÉS**

### **17.01**

- a) Les dates des congés fériés et statutaires sont affichées dans la salle à manger chaque année. Voici la liste de ces congés :
- Saint-Jean-Baptiste
  - Jour du Canada
  - Fête du Travail
  - Jour de l'Action de grâces
  - Veille de Noël
  - Noël
  - Lendemain de Noël
  - 1<sup>er</sup> congé mobile
  - 2<sup>e</sup> congé mobile
  - Veille du Jour de l'An
  - Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Journée nationale des Patriotes

### **17.02 REMUNERATION DU JOUR FERIE CHOME**

- a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 17.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée.

Pour la personne salariée occasionnelle, l'Employeur verse à chaque période de paie une indemnité de trois virgules six pour cent (3,6 %) du salaire pour compenser les congés fériés.

- b) Les dispositions de l'alinéa a) ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu d'une des dispositions de la présente convention collective.

### **17.03 REMUNERATION DU JOUR FERIE TRAVAILLE**

La personne salariée, qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause du présent article, est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %).

MB-  
7# AM  
MIA

## **ARTICLE 18 : VACANCES**

**18.01** Toute personne salariée a droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1<sup>er</sup> mai.

**18.02** Le crédit de vacances est déterminé de la façon suivante :

Pour avoir droit au crédit de vacances payées du mois de son embauche, la personne salariée doit avoir été rémunérée pendant la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois ;

- a) La personne salariée ayant moins d'une (1) année de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à une journée et deux tiers (1 et  $\frac{2}{3}$ ) pour chaque mois travaillé chez l'Employeur depuis sa date d'embauche jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables ;
- b) La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 1<sup>er</sup> mai de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées ;
- c) La personne salariée ayant quinze (15) ans et plus de service a droit à vingt-deux (22) jours de vacances payés ;
- d) La personne salariée permanente à temps partiel a droit au nombre de jours de vacances au prorata de son horaire régulier de travail par rapport à la personne salariée à temps complet. La personne salariée à temps partiel ne peut bénéficier d'un nombre de semaines de vacances supérieur à celui de la personne salariée à temps complet ;
- e) La personne salariée occasionnelle reçoit à chaque période de paie une indemnité de vacances de quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier.

**18.03** Aux fins du calcul des vacances prévues à la clause 18.02 a), la personne salariée embauchée entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois inclusivement est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) de vacances pour ce mois.

**18.04** La personne salariée qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des crédits de vacances comme suit :

**MALADIE :**

La personne salariée absente du travail en raison d'une maladie accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

**ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE :**

La personne salariée absente du travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

**CONGES PARENTAUX :**

La personne salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée du congé de maternité, paternité, parental et adoption pour la période au cours de laquelle la personne salariée reçoit une indemnité supplémentaire.

- 18.05** La période comprise entre le 15 juin et la Fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, une personne salariée peut faire une demande à sa personne supérieure immédiate afin de prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période.
- 18.06** L'Employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte :
- De l'ancienneté de la personne salariée dans son secteur ;
  - De la préférence exprimée par la personne salariée ;
  - Des besoins du service.
- 18.07** Les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues à moins d'entente à l'effet contraire avec le supérieur immédiat. Nonobstant ce qui précède, un maximum de cinq (5) jours de vacances peut être reporté à l'année financière suivante, au choix de la personne salariée.
- 18.08** La personne salariée peut prendre ses semaines de vacances de manière consécutive ou non, sans toutefois dépasser quatre (4) semaines consécutives. Elle peut les fractionner après entente avec le supérieur immédiat.

**18.09** Une personne salariée dans l'impossibilité de prendre ses vacances dans la période prévue en raison de maladie, accident ou lésion professionnelle survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser sa personne supérieure immédiate le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec sa personne supérieure, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec sa personne supérieure immédiate.

La personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter ses vacances, après entente avec sa personne supérieure, à une période ultérieure convenue avec sa personne supérieure immédiate.

La personne salariée qui, le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, est invalide depuis douze (12) mois et plus, reçoit une indemnité de vacances égale au nombre de jours de vacances auxquels elle est admissible.

**18.10** En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) La personne salariée reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle avait droit et qui demeurent à son crédit.
- b) La personne salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, au paiement du solde des vacances accumulées à son crédit.

**18.11** Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux le crédit de vacances accumulées.

MB-  
TH AM  
M

## ARTICLE 19 : CONGÉS SOCIAUX

### CONGES SOCIAUX

**19.01** Toute personne salariée bénéficie des congés sociaux sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention collective.

**19.02** Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser sa personne supérieure immédiate dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

**19.03** La personne salariée a droit aux congés à l'occasion d'un décès :

- a) De la personne conjointe, de son enfant, d'un enfant de la personne conjointe : cinq (5) jours ouvrables consécutifs ;
- b) Du père, de la mère, du père, de la mère de la personne conjointe, du beau-père, de la belle-mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- c) Du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère, de la sœur de la personne conjointe : trois (3) jours consécutifs ;
- d) D'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants : deux (2) jours consécutifs ;
- e) Du gendre, de la bru, de l'oncle, de la tante, du neveu, de la nièce : un (1) jour.

La personne salariée peut utiliser l'une de ces journées pour assister à l'enterrement, la crémation ou à toute autre cérémonie. Lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire pour lui permettre d'y assister.

Après entente avec la personne supérieure immédiate, il est loisible à la personne salariée d'ajouter à la période de congé, des jours de vacances et/ou un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

MB-  
AM  
TH  
M.M.

**19.04** À l'occasion de son mariage ou de son union civile, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables. Il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement pour une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

À l'occasion du mariage ou de l'union civile du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'une sœur, d'un frère, elle a droit à la journée du mariage ou de l'union civile.

MB -  
TH AM  
M.A

## **ARTICLE 20 : CONGÉS PERSONNELS, CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

### **20.01 CONGES PERSONNELS**

- a) Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque la personne salariée doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle ;
- b) Une personne salariée a droit à trois (3) jours de congé personnels par année financière, sans perte de salaire. Ces congés peuvent être pris par période d'au moins une demi-journée (1/2).
- c) La personne salariée doit convenir avec sa personne supérieure immédiate de la date de prise de ces journées.
- d) Toute nouvelle personne salariée embauchée en cours d'année a droit au prorata calculé en fonction du nombre de mois travaillés durant la période de référence entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril.

Pour avoir droit au crédit de congés personnels du mois de son embauche, la personne salariée doit avoir été rémunérée pendant la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois.

### **20.02 CONGES DE MALADIE**

- a) Le 1<sup>er</sup> mai de chaque année l'Employeur crédite à toute personne salariée à dix (10) jours de congé de maladie sans perte de salaire. La personne salariée embauchée en cours d'année a droit à un nombre de jours de congé de maladie calculé au prorata du nombre de mois travaillés durant la période de référence du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.

Pour avoir droit au crédit de maladie payé du mois de son embauche, la personne salariée doit avoir été rémunérée pendant la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois.

Un congé pour maladie peut être pris en journée ou en demi-journée, au choix de la personne salariée.

- b) Les jours de congé de maladie non utilisés à la fin de la période de référence sont transférés en jours de vacances jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

### **20.03 CONGES POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

- a) Toute personne salariée peut s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année financière pour rencontrer des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent (au sens de l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail*) ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.
- b) Sous réserve des dispositions de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*, dans les cas relatifs aux motifs d'absence visés à l'alinéa précédent, ces journées sans traitement utilisées pour responsabilités familiales ou parentales peuvent, au choix de la personne salariée, être déduites de la banque de congés de maladie ou des congés personnels disponibles, ou être effectivement sans traitement.
- c) Ce congé peut être fractionné en journée ou en demi-journée, au choix de la personne salariée.

MP

TH

AM

MM

## ARTICLE 21 : CONGÉS PARENTAUX

**21.01** Les indemnités prévues au présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale. Ces indemnités ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.

Le calcul des indemnités supplémentaires se fait en considérant que le versement de ces indemnités débute en même temps que le versement des prestations du *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)*.

### CONGE DE MATERNITE

**21.02** La personne salariée enceinte doit en informer sa personne supérieure immédiate dès le début de sa grossesse. Un (1) mois avant le départ en congé de maternité, la personne salariée doit remplir le formulaire requis par l'Employeur et fournir un document du médecin ou de la sage-femme qui confirme la date de l'accouchement.

**21.03** Le congé de maternité pour une personne salariée permanente est d'une durée de (20) semaines qui doivent normalement être prises de façon consécutive. Ce congé peut commencer à partir de la 16<sup>e</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement. Dans certaines circonstances particulières, tel que l'état de santé de l'enfant, le congé peut être suspendu ou prolongé selon des modalités à être déterminées avec l'Employeur. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

**21.04** La personne salariée en congé de maternité admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit des prestations de maternité ainsi qu'une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire et ses prestations de maternité pendant vingt (20) semaines. Ces indemnités sont versées à la personne salariée lors de la réception de l'avis de calcul du RQAP.

Pendant cette période, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime accident maladie et elle continue de bénéficier des régimes collectifs à la condition d'en assumer sa quote-part. Elle

MMB-

AM

TH

MM

accumule des jours de vacances, des jours de congé de maladie et de l'ancienneté.

#### **CONGE A L'OCCASION DE LA NAISSANCE D'UN ENFANT**

- 21.05** À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée peut s'absenter pendant cinq (5) jours, dont deux (2) sont rémunérés. Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou pour l'enregistrement. Ce congé peut être discontinu à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration de quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

#### **CONGE DE PATERNITE**

- 21.06** La personne salariée, pour un congé de paternité, peut également demander un congé de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. Ce congé peut commencer à partir de la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après sa naissance. Le congé de paternité est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la direction générale de la Fondation au moins quatre (4) semaines avant le début. La demande doit indiquer la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

La personne salariée en congé de paternité admissible au RQAP reçoit pour une période maximale de cinq (5) semaines une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations de paternité qu'elle reçoit du RQAP.

Pendant cette période de cinq (5) semaines, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime d'assurance accident maladie et continue de bénéficier des régimes collectifs à la condition d'en assumer sa quote-part. Elle accumule des jours de vacances, des jours de congé de maladie et de l'ancienneté.

#### **CONGE D'ADOPTION**

- 21.07** À l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, la personne salariée peut s'absenter pendant cinq (5) jours, dont deux (2) sont rémunérés. Un (1) de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou pour l'enregistrement. Ce congé peut être discontinu à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration de quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

*MB*

*AM*

*TH*

*MA*

**21.08** La personne salariée admissible au RQAP peut également demander un congé de cinq (5) semaines qui doivent être consécutives. La personne salariée reçoit pour une période maximale de cinq (5) semaines une indemnité égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations d'adoption qu'elle reçoit du RQAP.

Pendant cette période de cinq (5) semaines, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime d'assurance accident maladie et continue de bénéficier des régimes collectifs à la condition d'en assumer sa quote-part. Elle accumule des jours de vacances, des jours de congé de maladie et de l'ancienneté.

**21.09** Le paiement peut débuter au plutôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cadre de la procédure d'adoption ou dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant. La demande de paiement doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant. Le congé d'adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la direction générale de la Fondation au moins quatre (4) semaines avant le début. Cette demande doit être accompagnée d'une preuve juridique attestant de l'adoption de l'enfant.

#### **CONGE PARENTAL**

**21.10** La personne salariée admissible au *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* en congé parental reçoit, pour une partie de ce congé sans traitement, à son choix, une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations parentales que cette personne reçoit ou pourrait recevoir du RQAP, et ce, pour une période de dix (10) semaines, ou une indemnité supplémentaire égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire et les prestations parentales, et ce, pour une période de neuf (9) semaines.

Cette indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations parentales qu'une personne salariée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison de remboursement de prestations, des intérêts, des pénalités ou autres montants recouvrables en vertu du RQAP. Le calcul de l'indemnité supplémentaire prend en considération que le versement de cette indemnité débute en même temps que les prestations du RQAP.

TH  
AMB - AM  
MA

Pendant cette période de dix (10) ou neuf (9) semaines, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime accident maladie et continue de bénéficier des régimes collectifs à la condition d'en assumer sa quote-part. Elle accumule des jours de vacances, des jours de congé de maladie et de l'ancienneté.

Au cours du congé sans traitement, autre que la période où une indemnité supplémentaire est versée, la personne salariée doit maintenir sa participation au régime accident maladie et continue de bénéficier des régimes collectifs à la condition d'en assumer sa quote-part.

La personne salariée peut reporter ses vacances si celles-ci se situent pendant son congé de maternité et parental.

TH  
MBS-  
AM  
M

## ARTICLE 22 : CONGÉS POUR CHARGE PUBLIQUE

- 22.01** La personne salariée permanente candidate à une élection provinciale ou fédérale est soumise à la *Loi des élections*.
- 22.02** La personne salariée permanente élue à une élection provinciale ou fédérale bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat. Lors de son retour, l'Employeur réintègre la personne salariée dans son poste ou dans un emploi équivalent lorsque son poste n'existe plus.

TH

AMB-

AM

M.A

## ARTICLE 23 : AFFAIRES LÉGALES

### 23.01 AFFAIRES LEGALES

- a) Dans le cas où une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où elle est requise d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.
- b) Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où elle est requise d'agir comme tel.
- c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle peut se prévaloir de l'une des options suivantes :
  - 1) Demander un congé sans traitement ;
  - 2) Utiliser des jours de vacances accumulées.

TH MMB- AM  
M.H.

## ARTICLE 24 : PERFECTIONNEMENT

- 24.01** Les activités de perfectionnement sont celles qui sont reliées directement aux tâches du poste de la personne salariée permanente et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes pour mieux accomplir les tâches de son poste ou accomplir des tâches nouvelles dans sa fonction actuelle.
- 24.02** L'Employeur affecte au perfectionnement pour chacune des années financières de la convention collective un montant égal à un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes salariées visées par l'accréditation et en poste le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

TH  
MBS  
AM  
M.A.

## **ARTICLE 25 : RÉGIMES COLLECTIFS**

### **25.01 ASSURANCES :**

L'Employeur maintient le régime d'assurance collective en vigueur. Ce régime est accessible aux personnes salariées à temps complet ou à temps partiel qui travaillent sur une base annuelle une moyenne de vingt et une (21) heures par semaine.

### **25.02 RETRAITE**

Le régime collectif de retraite mis en place par l'Employeur est offert à la personne salariée permanente à temps complet et à la personne salariée à temps partiel qui travaille sur une base annuelle une moyenne de vingt et une (21) heures par semaine.

La participation au régime collectif de retraite est discrétionnaire. L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer suivant la signature de la présente convention collective afin que toutes les contributions futures concernant les personnes salariées admissibles et participantes au régime de retraite soient faites auprès du Fonds de solidarité FTQ.

À compter de la mise en place du nouveau régime de retraite auprès du Fonds de solidarité FTQ, l'Employeur verse au bénéfice de la personne salariée qui participe une somme égale à sa contribution, et ce, jusqu'à un maximum de deux virgules cinq pour cent (2,5 %) du salaire de la personne salariée. Cette contribution maximale de l'Employeur sera majorée comme suit aux dates ci-après indiquées :

- À compter du 1er mai 2023 : 3,0 %
- À compter du 1er mai 2024 : 3,5 %
- À compter du 1er mai 2025 : 4,0 %

Il est de la responsabilité de la personne salariée de procéder à son adhésion comme participant au régime de retraite. Les contributions de l'Employeur débutent à compter de la première contribution de la personne salariée suivant son adhésion au régime de retraite.

Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées temporaires qui ont travaillé l'équivalent de la période de probation deviennent admissibles au régime collectif de retraite.

TH

MMB  
AAA  
M-A

## ARTICLE 26 : DISPOSITIONS DIVERSES

- 26.01** La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et le demeure jusqu'au 23 juillet 2025, elle n'a pas d'effet rétroactif sauf en ce qui concerne les ajustements salariaux en lien avec les échelles de salaires (annexe 2) et l'évaluation de rendement qui entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.
- 26.02** Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention collective. Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement de travail dans le but de réduire le rendement normal des personnes salariées.
- 26.03** Conformément aux dispositions du *Code du travail*, les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

TH MB- AM  
M. H.

**SIGNATURES**

2022 JUN 22 09:10:07

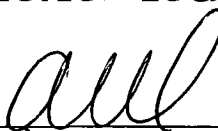
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à MONTRÉAL, ce 10<sup>e</sup> jour de mai  
2022 :

**FONDATION DE L'UQAM**



**MICHELLE NICEFORO**  
Directrice générale

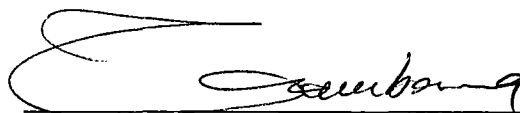
**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE – SCFP  
SECTION LOCALE 5262 (FTQ)**



**ADELE MAUTHÈS**  
Secrétaire



**MAUDE MERZBACHER BOUCHER**  
Présidente



**MIKAYLOU TAMBOURA**  
Conseiller syndical

TH MB - AM ML

# ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Date : 2018-06-27 09:06

Dossier d'accréditation

Dossier : AM - 2001-5904

Anciens no :

No d'accréditation maîtresse :

Statut : Accréditée

Origine du dossier : TAT

Bureau d'origine : Montréal  
Bureau de classement : Montréal

Date d'accréditation : 2015-04-24

Date de fin d'accréditation :

Date d'accréditation par l'agent  
sans accord sur l'unité:

Catégorie : Unité générale

Date de mise à jour de l'unité :

2015-04-24

Description de l'unité

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des salariés déjà syndiqués

Partie(s)

**EMPLOYEUR** ( No dossier : 243951 )

Fondation de l'Université du Québec à Montréal

405, boulevard De Maisonneuve Est, Montréal H2L 4J5

Téléphone : (514) 987-3030 Poste : Cellulaire :

Télécopieur : (514) 987-6739

Courriel :

CAE : 8694 Organismes de planification et de soutien des services sociaux

**ASSOCIATION** ( No dossier : 138200 )

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5262

565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100, Montréal H2M 2V9

Téléphone : (514) 384-9681 Poste :

Cellulaire :

Télécopieur : (514) 384-9680

Courriel :

Centrale syndicale : FTQ Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Établissement(s) visé(s)

405, boulevard De Maisonneuve Est, Montréal H2L 4J5

Date début

2015-04-24

Certificat(s) de dépôt




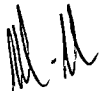
Aucun certificat de dépôt

AMB -  
AM  
M. H.

## ANNEXE 2

## TABLEAU ÉCHELLES SALARIALES 2022-2025

Échelons salariaux 2022-2025				
	Catégorie d'emploi	Min.	Point de contrôle	Max
Bureau 1	Commis saisie de données	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 37 068,30 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 45 779,35 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 48 188,79 \$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 37 809,67 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 46 694,94 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 49 152,57 \$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 38 565,86 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 47 628,84 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 50 135,62 \$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 39 337,18 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 48 581,41 \$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 51 138,33 \$
Bureau 2	Assistant administratif	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 41 062,50\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 50 712,19\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 53 381,25\$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 41 883,75\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 51 726,43\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 54 448,88\$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 42 721,43\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 52 760,96\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 55 537,85\$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 43 575,85\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 53 816,18\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 56 648,61\$
Technicien	Agent développement	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 46 193,40\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 57 048,85\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 60 051,42\$
	Technicien en administration	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 47 117,27\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 58 189,83\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 61 252,45\$
	Technicien en coordination	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 48 059,61\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 59 353,62\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 62 477,50\$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 49 020,81\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 60 540,70\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 63 727,05\$
Professionnel 1	Analyste informatique	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 50 085,00\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 61 854,98\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 65 110,50\$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 51 086,70\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 63 092,08\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 66 412,71\$
	Conseiller informatique	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 52 108,43\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 64 353,92\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 67 740,96\$
		<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 53 150,60\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 65 641,00\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 69 095,78\$

Professionnel 2	Agent de recherche	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 56 171,70\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 69 372,05\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2022:</b> 73 023,21\$
	Conseiller développement	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 57 295,13\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 70 759,49\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2023:</b> 74 483,67\$
	Conseiller événement	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 58 441,04\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 72 174,68\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2024:</b> 75 973,35\$
	Conseiller en communication	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 59 609,86\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 73 618,17\$	<b>1<sup>er</sup> mai 2025:</b> 77 492,81\$
	Coordonnateur, base de données			

*MB*

*AM*

*TH*

*AL-LL*

## LETTRE D'ENTENTE No 1

**ENTRE :** **FONDATION DE L'UQAM**

(Ci-après l'« **Employeur** »)

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE – SCFP SECTION LOCALE 5262  
(FTQ)**

(Ci-après le « **Syndicat** »)

**OBJET : Projet pilote - Implantation d'un horaire flexible de neuf (9)  
jours sur deux (2) semaines**

---

**ATTENDU QUE** dans le cadre des négociations entourant le renouvellement de la convention collective ayant expiré le 23 juillet 2021, le Syndicat demandait la mise en place d'un horaire flexible permettant aux employés de travailler sur un horaire de neuf (9) jours de travail sur deux (2) semaines (l'« **Horaire flexible** »);

**ATTENDU QUE** l'Employeur est disposé à discuter avec le Syndicat pour mettre en place un tel Horaire flexible pour les personnes salariées travaillant à temps plein et ayant complété minimalement cent vingt (120) jours effectivement travaillés dans le cadre d'un projet pilote d'une durée prévue d'un an (le « **Projet pilote** »), afin d'en évaluer les bénéfices;

**ATTENDU QUE** plusieurs modalités d'application de cet Horaire flexible dans le cadre du Projet pilote doivent être discutées entre les parties et que celles-ci ne souhaitent pas retarder le processus de renouvellement de la Convention collective qui expirera le 23 juillet 2025 (la « **Nouvelle convention collective** »);

**Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties conviennent de mettre sur pied, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la Nouvelle convention collective, un

MB-

AM

TH

Me-H

comité de travail formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur pour discuter et convenir des modalités d'application de l'Horaire flexible;

3. Nonobstant ce qui précède, les parties s'entendent dès à présent sur les modalités suivantes :

- a) Le recours à l'Horaire flexible ne sera pas obligatoire et sera fait sur une base volontaire;
- b) L'Horaire flexible sera basé sur un horaire de neuf (9) jours de travail sur deux (2) semaines;
- c) Seules les personnes salariées travaillant à temps plein et ayant complété minimalement cent vingt (120) jours effectivement travaillés pourront bénéficier de l'Horaire flexible;
- d) Le recours à l'Horaire flexible ne devra pas entraîner l'accumulation ou le paiement de temps supplémentaire;
- e) Une personne salariée qui a recours à l'Horaire flexible continuera d'être rémunérée selon la semaine régulière de travail;
- f) L'Horaire flexible ne sera pas applicable durant l'horaire d'été prévu à l'article 12.03 de la Nouvelle convention collective;
- g) L'Horaire flexible sera mis en place dans le cadre du Projet pilote d'une durée maximale d'un (1) an à compter de son entrée en vigueur;
- h) En tout temps pendant le Projet pilote, l'Employeur pourra décider d'apporter des ajustements aux modalités d'application de l'Horaire flexible, au besoin, ou décider d'y mettre fin s'il devait constater que cela nuit à la bonne conduite de ses activités, après en avoir discuté préalablement avec le Syndicat;
- i) Au terme du Projet pilote, et en tout temps par la suite, l'Employeur pourra décider unilatéralement de modifier les modalités d'application de l'Horaire flexible ou décider d'y mettre fin;

*MBS-*  
*AM*  
*FH*  
*M.M.*

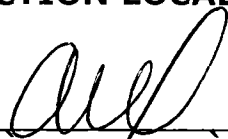
4. Les parties conviennent de négocier de bonne foi afin de tenter de s'entendre sur les modalités d'application de l'Horaire flexible, autres que celles déjà prévues par la présente Lettre d'entente;
5. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la Nouvelle convention collective.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 10<sup>e</sup> jour de mai 2022 :

**FONDATION DE L'UQAM**

  
\_\_\_\_\_  
**MICHELLE NICEFORO**  
Directrice générale

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE – SFCP  
SECTION LOCALE 5262 (FTQ)**

  
\_\_\_\_\_  
**ADELE MAUTHÈS**  
Secrétaire

  
\_\_\_\_\_  
**MAUDE MERZBACHER BOUCHER**  
Présidente

*MB -*  
*AM*  
*TH*  
*ML*

## LETTRE D'ENTENTE No 2

**ENTRE :** **FONDATION DE L'UQAM**

(Ci-après l'« **Employeur** »)

**ET :** **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE – SCFP SECTION LOCALE 5262  
(FTQ)**

(Ci-après le « **Syndicat** »)

**OBJET : Changement de catégorie d'emploi pour certaines personnes salariées**

---

**ATTENDU** les changements apportés aux responsabilités de certaines personnes salariées;

**ATTENDU** la volonté de l'Employeur et du Syndicat de modifier le titre d'emploi de ces personnes salariées et de revoir leur catégorie d'emploi;

**ATTENDU** les discussions intervenues entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées concernées dans le cadre du renouvellement de la convention collective qui expirera le 23 juillet 2025 (la « **Nouvelle convention collective** ») ;

**Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les parties conviennent des changements suivants concernant les titres d'emploi et les catégories d'emploi pour les personnes salariées ci-après indiquées :

Nom, Prénom	Nouveau titre d'emploi	Nouvelle catégorie d'emploi
	Technicienne en coordination	Technicien

	Technicienne coordination	en	Technicien
	Technicienne administration	en	Technicien

3. Les personnes salariées concernées bénéficient de l'échelle de salaire associée à leur nouvelle catégorie d'emploi à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022;
4. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la signature de la Nouvelle convention collective.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Montréal, ce 10<sup>e</sup> jour de mai 2022 :

**FONDATION DE L'UQAM**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE - SCFP  
SECTION LOCALE 5262 (FTQ)**

  
**MICHELLE NIOFORO**  
 Directrice générale

  
**ADELE MAUTHÈS**  
 Secrétaire

  
**MAUDE MERZBACHER BOUCHER**  
 Présidente

*MB*  
*AM*  
*TH*  
*ML*