

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-2021-8002

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5657

EMPLOYEUR SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'U.Q.A.C. 555, BOULEVARD UNIVERSITÉ SAGUENAY QC G7H 2B1 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4457 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 2679, BOULEVARD DU ROYAUME, BUREAU 210 JONQUIÈRE QC G7S 5T1		
Date signature : 2022-07-17	Nombre de salariés visés : 1	Date début : 2022-07-17
Date dépôt : 2022-08-16		Date d'expiration : 2025-09-01

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2022-09-07
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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**Le Syndicat des professeures et professeurs
de l'Université du Québec à Chicoutimi**

ET

**Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique,
section locale 4457**

se terminant le 1^{er} septembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	1
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2- RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 4 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX STATUTS.....	1
ARTICLE 5 - PROTECTION DE L'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	2
ARTICLE 6 - HARCÈLEMENT.....	2
ARTICLE 7 - DROITS SYNDICAUX	3
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ	4
ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN D'ŒUVRE	4
ARTICLE 10 - FORMATION PROFESSIONNELLE.....	4
ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL	5
ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	5
ARTICLE 13 - TRAITEMENT.....	6
ARTICLE 14 -SÉCURITÉ ET SANTÉ	6
ARTICLE 15 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	7
ARTICLE 16 - CONGÉS SOCIAUX.....	7
ARTICLE 17 - CONGÉS SANS TRAITEMENT	9
ARTICLE 18 - ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE.....	10
ARTICLE 19 - VACANCES.....	10
ARTICLE 20 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 21 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	13
ARTICLE 22 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	14
ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	14
ARTICLE 24 - TRAITEMENT EN MALADIE.....	15
ARTICLE 25 - PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE	16
ANNEXE A – ÉCHELLES DE TRAITEMENT	18
SIGNATURES.....	18

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur, toute personne salariée et le Syndicat, de déterminer des conditions de travail qui favorisent le bien-être de toute personne salariée et de faciliter le règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire de toute personne salariée couverte par la présente convention et visée par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 3.02 Pour être en vigueur, tout règlement doit être communiqué, par écrit, au Syndicat et à toute personne salariée avant sa mise en application.
- 3.03 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX STATUTS

- 4.01 Employeur :
- désigne le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi.
- 4.02 Syndicat :
- désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4457.
- 4.03 Personne salariée :
- désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

4.04 Conjoint :

désigne les personnes

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) 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.

La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes non mariées résidant ensemble.

Cette définition ne s'applique pas pour les régimes d'assurances et de retraite.

ARTICLE 5 - PROTECTION DE L'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 5.01 a) Sous réserve de l'article 11, une personne extérieure à l'unité de négociation ne peut, par son travail dans une occupation de l'unité de négociation, occasionner la mise à pied ou le maintien de la mise à pied d'une personne salariée, ni une diminution de ses heures de travail.
- b) De même, l'utilisation d'une personne stagiaire ou sous-traitante ne peut occasionner la mise à pied ou le maintien d'une mise à pied d'une personne salariée, ni une diminution de ses heures de travail.
- 5.02 a) Sous réserve de l'article 10, dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, d'un commun accord, l'Employeur fait le nécessaire afin de permettre à la personne salariée affectée de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- b) L'Employeur donne les informations nécessaires à toute personne salariée affectée afin de lui permettre de s'adapter à l'intérieur d'une période d'entraînement normale.

ARTICLE 6 - HARCÈLEMENT

- 6.01 a) L'Employeur par ses représentants, le Syndicat par ses membres, conviennent de n'exercer aucun harcèlement sexuel ni aucun harcèlement psychologique. De plus, ils conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination directement ou indirectement à l'endroit de l'un de ses représentants ou de ses

membres à cause de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément à ses obligations contractées par la présente convention.

- b) Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique.

- c) L'Employeur doit prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle condition est portée à sa connaissance, pour le faire cesser.

ARTICLE 7 - DROITS SYNDICAUX

7.01 Régime syndical

Conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, toute personne salariée doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat.

7.02 Retenue syndicale

- a) L'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée la cotisation fixée par le Syndicat.

- b) Les montants ainsi déduits sont remis par l'Employeur au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois de la perception.

- c) Dans le cas où il y aurait erreur dans la perception de la cotisation due à l'Employeur, celui-ci doit alors s'entendre avec le Syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur doit rembourser toute personne salariée ou le Syndicat, selon le cas, à la prochaine paie.

- d) L'Employeur indique sur les formules d'impôt, T-4 et Relevé 1, le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

7.03 Activités syndicales

Toute activité syndicale ayant trait à la négociation de la convention collective ou aux rencontres avec l'Employeur est permise sans perte de salaire, et ce, durant les heures normales de travail.

- 7.04 La personne représentante de l'extérieur du Syndicat, après identification auprès de l'Employeur et après avoir obtenu son autorisation, laquelle ne peut être refusée sans raison valable, peut visiter les locaux de l'Employeur et rencontrer toute personne salariée, en temps raisonnable, dans le but de vérifier les conditions de travail, étant bien convenu que de telles visites ne doivent aucunement affecter le travail de toute personne salariée. À la demande du Syndicat, cette personne peut participer aux rencontres avec l'Employeur.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté est égale à la durée d'emploi de la personne salariée pour l'Employeur.
- 8.02 Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi ;
 - b) congédiement pour cause juste et suffisante dont la décision n'est pas modifiée par entente ou par décision arbitrale.
 - c) prise de retraite.

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 9.01 Dans le cas de mouvement de main-d'œuvre, que ce soit un poste vacant, un poste nouvellement créé, une diminution des heures de travail, une augmentation des heures de travail, une mise à pied ou un rappel volontaire, l'ancienneté est déterminante dans chaque catégorie d'emploi. Dans le cas où une personne salariée postule sur un poste d'une autre catégorie d'emploi, l'ancienneté est le facteur déterminant, et ce, pourvu qu'elle puisse remplir les exigences normales du poste convoité.

ARTICLE 10 - FORMATION PROFESSIONNELLE

- 10.01 Tout cours de formation exigé par l'Employeur est suivi sans perte de salaire. Les frais d'inscription, de scolarité, les livres et le matériel didactique nécessaires ainsi que les frais de transport et de repas occasionnés par des cours sont remboursés par l'Employeur, le tout nécessitant la présentation de pièces justificatives.
- 10.02 Tout autre cours de formation suivi par une personne salariée pour répondre aux besoins de perfectionnement et visant à améliorer sa performance dans sa fonction doit être autorisé au préalable par l'Employeur.
- 10.03 Les parties conviennent que la formation professionnelle s'effectue normalement dans la région Saguenay-Lac-Saint-Jean, sauf d'un commun accord si un cours de perfectionnement exige de se déplacer en dehors du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail à temps complet commence le lundi et se termine le vendredi. Elle est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours de sept (7) heures consécutives.

L'horaire de la semaine de travail est le même que celui des employés de l'Université.

11.02 Toute personne salariée a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée.

11.03 Le repas est pris entre 12 h et 13 h 30.

11.04 a) Après entente écrite avec l'Employeur, pour des motifs reliés à sa santé, à son âge ou à sa situation familiale, ou pour d'autres motifs convenus entre les parties, toute personne salariée peut demander d'être cédulée un nombre de jours inférieur à celui pour lequel elle serait normalement cédulée en vertu du présent article.

b) Cette demande est présentée par écrit à l'Employeur et indique la réduction désirée de même que la période de temps pour laquelle cette réduction est demandée étant entendu qu'elle ne peut être inférieure à quatre (4) mois. La personne salariée ne peut demander d'être cédulée moins de trois (3) jours par semaine.

c) Si la demande est acceptée par l'Employeur, elle entre en vigueur pour la période de temps convenue entre la personne salariée et l'Employeur. En cas de refus, l'Employeur fournit les motifs justifiant sa décision sur demande de la personne salariée.

d) La personne salariée ne peut utiliser les dispositions de la présente clause dans le but d'occuper un emploi chez un autre employeur, à défaut de quoi l'entente est annulée sauf s'il y a accord entre la personne salariée et l'Employeur.

e) Toute entente convenue en vertu de la présente clause est remise au Syndicat.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12.01 Toute heure de travail exécutée en plus des heures régulières de travail, de la journée régulière ou des 35 heures/semaine est considérée comme temps supplémentaire et rémunérée au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %).

12.02 Le temps supplémentaire est volontaire.

12.03 Toute personne salariée qui a quitté son lieu de travail et qui est rappelée de son domicile à son travail après les heures de travail bénéficie d'une garantie de quatre

(4) heures au taux régulier. Cette disposition s'applique lors des fins de semaine, des congés, des vacances et des périodes de mise à pied.

ARTICLE 13 - TRAITEMENT

13.01 Toute personne salariée régie par la présente convention collective doit recevoir le traitement suivant :

- a) Le traitement est celui du Groupe bureau de la convention collective des employés de soutien de l'UQAC. Ce traitement sera majoré annuellement ou autre au même rythme que celui des employés de soutien de l'UQAC, y incluant une possible restructuration de la structure de salaire et les indexations selon les paramètres salariaux du gouvernement.
- b) Les conditions salariales et le régime d'emploi du remplaçant seront définis par lettre d'entente au moment de l'embauche de la nouvelle personne salariée ; en particulier le régime d'emploi pourra différer de celui décrit à la clause 11.01.
- c) Remplacement occasionnel

L'Employeur peut embaucher une personne salariée occasionnelle. Le taux horaire en vigueur à la signature de la présente convention collective est celui du SCFP-1574. La clause 11.01 ne s'applique pas à cette personne salariée.

13.02 Toute personne salariée est payée le jeudi à toutes les deux semaines.

13.03 Toute personne salariée qui est mise à pied, congédiée ou qui quitte de son propre gré, doit recevoir son traitement résiduel à la première paie qui suit cette décision.

13.04 Le taux horaire est égal au traitement annuel divisé par 1820 heures.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

14.01 L'Employeur prend les moyens adéquats pour assurer la sécurité et protéger la santé de la personne salariée pendant les heures de travail.

14.02 Une personne salariée victime d'un accident de travail est rémunérée pour toute heure perdue le jour de l'accident, s'il lui est impossible de compléter et de terminer sa journée normale de travail à cause de l'accident.

ARTICLE 15 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

15.01 Au cours de l'année financière de l'Employeur, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

- la fête nationale du Québec (Saint-Jean-Baptiste) ;
- la fête du Canada ;
- la fête du Travail ;
- l'Action de grâce ;
- la veille de Noël ;
- le jour de Noël ;
- le lendemain de Noël ;
- deux congés mobiles situés entre Noël et le jour de l'An ;
- la veille du jour de l'An ;
- le jour de l'An ;
- le lendemain du jour de l'An ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la Journée nationale des patriotes.

ARTICLE 16 - CONGÉS SOCIAUX

16.01 Une personne salariée a un congé payé à son taux régulier dans tous les cas suivants :

a) Décès :

- du conjoint, d'un enfant du salarié, d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier ;
- du père et de la mère, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père et de la belle-mère, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs.

b) Juré et témoin

Une personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une partie intéressée, et ce pendant ses heures normales de travail, bénéficie d'un congé payé à son taux régulier pour la durée où la Cour exige sa présence jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année civile. La personne salariée rembourse à l'Employeur l'indemnité qui lui est versée par la Cour.

16.02 Maternité – paternité - adoption

- a) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) reçoit, pour chaque semaine où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le RQAP, une indemnité complémentaire équivalente à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base de laquelle sont soustraits le taux de sa part de cotisation au RRUQ puisqu'elle en est exonérée¹ ainsi que le montant de la prestation que lui verse ou verserait le RQAP.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP auxquelles la personne salariée a ou aurait droit, sans tenir compte des montants soustraits en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a droit à un congé de paternité compensé d'au plus cinq (5) semaines. Pendant ce congé de paternité compensé, le salarié admissible au RQAP reçoit une indemnité complémentaire équivalente à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base de laquelle est soustrait le montant de la prestation que lui verse ou verserait le RQAP.
- c) La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé compensé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Pendant ce congé compensé pour adoption, la personne salariée admissible au RQAP reçoit une indemnité complémentaire équivalente à cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base de laquelle sont soustraits le montant de la prestation que lui verse ou verserait le RQAP.
- d) Le total des montants reçus par la personne salariée ou le salarié durant son congé de maternité, paternité ou d'adoption en prestations d'assurance parentale, indemnité complémentaire et salaire, ne peut cependant excéder cent (100 %) de son traitement hebdomadaire de base, moins le taux de cotisation au RRUQ le cas échéant, moins le montant de la prestation que lui verse ou lui verserait le RQAP ou le Régime d'assurance-emploi (RAE).

16.03 Mariage

Une personne salariée bénéficie d'un congé payé à condition d'aviser son supérieur immédiat quatorze (14) jours avant le congé :

- cinq (5) jours à l'occasion de son mariage ;

¹Pendant son congé de maternité, la salariée est exonérée du RRUQ (pour un maximum de 120 jours selon le régime en vigueur). C'est-à-dire que cette période de congé est comptée dans ses années de participation, et ce, sans qu'elle ait à verser sa cotisation au RRUQ.

- un (1) jour à l'occasion du mariage d'un frère, d'une sœur, de son père ou de sa mère, de son enfant.

16.04 Élections

L'Employeur accorde le temps nécessaire afin de voter aux élections fédérale ou provinciale, comme prévu par les lois respectives. L'Employeur accorde le temps nécessaire, au maximum trois (3) heures, sur avis d'une (1) semaine, afin de permettre à la personne salariée de voter aux élections à l'échevinage et mairie et pour l'élection des commissaires d'écoles.

16.05 Déménagement

Lorsque la personne salariée change d'adresse domiciliaire permanente, elle a droit à une (1) journée de congé par année à l'occasion du déménagement.

16.06 Autres

La personne salariée bénéficie des congés non statutaires accordés par le Recteur de l'UQAC ; par exemple, la demi-journée juste avant Noël, ou lors de la fermeture complète de l'UQAC pour d'autres raisons.

ARTICLE 17 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

17.01 Congé sans traitement de longue durée

La personne salariée obtient une (1) fois par période de cinq (5) ans, un congé sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines incluant le congé annuel. La personne salariée doit en faire la demande par écrit à l'Employeur, avec copie au Syndicat, en précisant la durée du congé désiré au moins un (1) mois avant le début du congé. À son retour, la personne salariée reprend son poste. La personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue de son retour dans la mesure où elle en avise l'Employeur trente (30) jours avant la nouvelle date qu'elle fixe pour son retour.

Au plus tard trente (30) jours avant l'expiration du congé sans traitement, la personne salariée doit informer par écrit l'Employeur de son retour. À défaut de respecter ce délai, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, le salarié est réputé avoir démissionné.

17.02 Congé sans traitement de courte durée

La personne salariée obtient un congé sans traitement de deux (2) semaines ou moins au cours d'une année académique pourvu qu'elle avise l'Employeur 30 jours à l'avance. De plus, l'Employeur pourra accorder trois (3) autres semaines de congé sans traitement en respectant le délai de trente (30) jours pour acheminer la demande à l'Employeur.

Si le congé demandé est de cinq (5) jours ou moins, un avis de cinq (5) jours est requis.

- 17.03 Dans tous les cas de congé sans traitement prévus aux clauses 17.01 et 17.02, la personne salariée doit se conformer aux règles des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite appliquées par l'UQAC aux employés de soutien (SCFP-1574). Se référer au formulaire de l'UQAC qui s'intitule « *autorisation de vacances* » ; il doit être approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 18 - ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE

Assurances collectives

- 18.01 La personne salariée participe au programme d'assurances collectives convenu entre le réseau de l'Université du Québec et les syndicats représentant les catégories de personnels de soutien administratifs, techniques et manuels.
- 18.02 Le coût de la prime totale est payé par l'Employeur et la Personne salariée selon la formule suivante, dans l'ordre :
- 1) La portion de prime liée à l'assurance-salaire long terme est payé à 100 % par la personne salariée ;
 - 2) La portion de prime restante est payée par L'Employeur jusqu'à un maximum de 50 % du coût de la prime totale ;
 - 3) La balance de prime est payée par la Personne salariée.
- 18.03 La personne salariée participe au Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) selon le règlement général 6 B de l'Université du Québec et cela à compter du 13 juin 1998.
- 18.04 Les taux de cotisation pour la personne salariée et pour l'Employeur sont ceux fixés par l'Université du Québec.

ARTICLE 19 - VACANCES

- 19.01 La personne salariée a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} juin.
- 19.02 La personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :
- a) la salariée ayant complété moins d'une (1) année d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois

travaillé chez l'Employeur depuis la date de son embauchage jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables ;

- b) la salariée ayant complété une (1) année et plus d'ancienneté et moins de dix (10) ans au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées ;
- c) la salariée ayant complété dix (10) et onze (11) ans d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances payées ;
- d) la salariée ayant complété douze (12) à moins de quinze (15) ans d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances payées ;
- e) la salariée ayant complété quinze (15) ans et plus d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année courante a droit à vingt-six (26) jours ouvrables de vacances payées.

19.03 Aux fins de calcul des vacances, la salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement, est admissible à un crédit d'une journée et deux tiers (1 2/3) de vacances pour ce mois.

19.04 Les mois de juillet et août sont considérés comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, la salariée peut prendre ses vacances en partie en dehors de cette période après entente avec son supérieur immédiat, pour une (1) semaine au maximum.

19.05 À moins d'entente contraire, les vacances doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues.

19.06 La salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire, après entente avec l'Employeur.

19.07 Une salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées après entente avec son supérieur immédiat soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

La salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

La salariée qui, le 1^{er} juin de l'année courante, est invalide depuis douze (12) mois et plus reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels elle est admissible.

- 19.08 a) À sa demande, la salariée reçoit avant son départ pour vacances, pour la période de vacances à laquelle elle a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances, à la condition que cette demande ait été donnée quatre (4) semaines avant son départ ; elle doit utiliser la formule à cet effet. Cette avance s'accorde pour une période minimale d'une (1) semaine.
- b) Si le statut de la salariée a été modifié au cours de l'année, les ajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.
- 19.09 En cas de cessation définitive d'emploi :
- a) La salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'elle avait accumulées au cours de l'année financière précédant le 1^{er} juin reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels elle avait droit.
- b) La salariée a droit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, à une indemnité de vacances égale à 8 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- c) La salariée ayant droit à vingt-et-un (21) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 8.4 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- d) La salariée ayant droit à vingt-trois (23) jours de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 9.2 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- e) La salariée ayant droit à cinq (5) semaines de vacances et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à 10 % des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juin de l'année courante et la date de son départ.
- 19.10 Dans le cas du décès de la salariée, l'Employeur verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.
- 19.11 Lorsque la personne salariée et l'employeur y consentent, la personne salariée régulière a droit de prolonger ses vacances normales d'été par un congé sans traitement en vertu du « programme volontaire de réduction du temps de travail » défini à la lettre d'entente n°6 intervenue entre l'UQAC et le SCFP-1574 ; seule la deuxième option (Congé sans traitement) s'applique.

ARTICLE 20 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01 Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable et progressive, eu égard à la nature des infractions reprochées.
- 20.02 a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit indiquant les raisons et les faits la justifiant. Une copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat.
- b) Lorsque la personne salariée a posé un acte susceptible d'entraîner contre elle une suspension ou un congédiement, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, rencontre et communique par écrit à la personne salariée concernée et à la personne représentante du Syndicat, la nature et la date de l'acte reproché, tel avis devant être conforme au paragraphe a) qui précède.
- 20.03 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 20.04 Aucune offense de la personne salariée datant de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée par la suite si aucune infraction de même nature n'a été commise pendant cette période, et tout avis périmé s'y rapportant est par conséquent retiré du dossier sur demande de la personne salariée.
- 20.05 Sur avis à l'Employeur ou à son représentant, la personne salariée, accompagnée d'une personne représentante du Syndicat, peut consulter son dossier.
- 20.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 20.07 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.

ARTICLE 21 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 21.01 Grief : toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 21.02 a) La personne salariée, accompagnée si elle le désire d'une personne représentante du Syndicat, discute au préalable du problème avec la personne représentante de l'Employeur.
- b) À défaut d'entente, la personne salariée, accompagnée si elle le désire d'une personne représentante du Syndicat, soumet le grief par écrit à la personne représentante de l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.

- c) L'Employeur ou son ou sa représentante donne sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours de la réception du grief.
- 21.03 Dans les trente (30) jours de la réception de la réponse de l'Employeur, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant l'Employeur par écrit.
- 21.04 La personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou intimidée par son supérieur à cause de la présentation d'un grief.
- 21.05 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique à défaut de quoi, l'arbitre est désigné par le ministère du Travail.
- 21.06 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant sa nomination.
- 21.07 L'arbitre unique possède les pouvoirs prévus au Code du travail du Québec en ce qui concerne l'arbitrage des griefs.
- 21.08 Le témoin principal est libéré sans perte de salaire, et ce, pour le temps nécessaire lors de l'audition du grief à l'arbitrage.
- 21.09 Dans le cas de mesures disciplinaires, les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par l'Employeur. Dans les autres cas, la procédure d'arbitrage est la suivante : un tribunal d'arbitrage spécial est formé. Il est composé d'une part, d'un membre du service juridique de l'Employeur et d'autre part, du conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4457 attribué au service d'application de la convention collective pour le Syndicat.

Ce tribunal d'arbitrage spécial doit se rencontrer pour analyser le problème soulevé par le grief. Il peut, dans le cadre de son mandat, accueillir le grief comme demandé par la personne salariée, le rejeter ou rendre une décision mitoyenne qu'il juge équitable pour la personne salariée et l'Employeur. Il ne doit pas s'écouler plus de trente (30) jours entre le moment où il est saisi du grief et la date de sa décision. Chaque partie paie les frais et honoraires de son représentant audit tribunal d'arbitrage spécial.

ARTICLE 22 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 22.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 1^{er} septembre 2025.

- 23.02 Toutefois, les conditions de travail prévues à la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

ARTICLE 24 - TRAITEMENT EN MALADIE

- 24.01 La personne salariée incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux clauses 24.05 et 24.06.
- 24.02 Pour bénéficier du présent article, la personne salariée doit aviser l'Employeur de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence. En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, elle devra aviser l'Employeur dès que possible. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner la personne salariée par un médecin de son choix.
- Pour bénéficier du présent article, pour toute absence d'une durée prévue de plus de trois (3) jours, la personne salariée doit aviser l'Employeur de la cause de son absence au cours des deux (2) premières heures de son absence et les autres modalités de l'alinéa précédent s'appliquent.
- 24.03 À la demande de l'Employeur, la personne salariée devra produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence.
- 24.04 S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui de la personne salariée quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, un troisième (3^e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.
- 24.05 Au 1^{er} juin de chaque année, il est accordé à la personne salariée un crédit de dix (10) jours pour cause de maladie ou d'accident, non cumulatifs d'année en année.
- 24.06 Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables. La personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu à la clause 24.05. À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier à la personne salariée absente pour raisons de maladie. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse à la personne salariée 85 % de son salaire régulier. La personne salariée reçoit les prestations d'assurance-salaire à compter de la première journée ouvrable suivant cette période d'attente.

À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire de l'Université

du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

24.07 En contrepartie, des prestations prévues aux clauses 24.01, 24.05 et 24.06, la totalité du rabais consenti par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est acquise à l'Employeur.

24.08 La personne salariée devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou des traitements de chiropractie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues à la clause 24.06.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les heures d'absence de la personne salariée concernée sont cumulées jusqu'à concurrence du délai de carence prévu à la clause 24.06, les heures ainsi cumulées sont débitées du crédit prévu à la clause 24.05.

Les heures d'absence excédant l'équivalent du délai de carence sont considérées comme une même période d'absence et ne sont pas débitées du crédit prévu à la clause 24.05.

24.09 Étant donné que les assurances collectives sont gérées par le Service du personnel et des relations de travail de l'UQAC, la personne salariée et l'Employeur conviennent de se conformer aux modalités de fonctionnement dudit Service.

ARTICLE 25 - PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE

25.01 Définition

La retraite anticipée est le départ volontaire à la retraite d'un salarié avant l'âge normal de la retraite prévue aux différents régimes de retraite.

25.02 Conditions d'admissibilité

Le salarié régulier qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée ou d'une retraite graduelle :

- être âgé de 55 à 64 ans ;
- avoir au moins 10 ans d'ancienneté pour l'Employeur.

25.03 Date de la retraite anticipée

Un salarié régulier qui souhaite prendre une retraite anticipée donne un préavis de trois (3) mois à l'Employeur avec une copie au Syndicat.

La retraite débute alors le dernier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle le salarié régulier atteint l'âge de 55 ans ou antérieure à celle à laquelle il atteint son 65^e anniversaire de naissance.

25.04 Retraite anticipée : prestation de départ

Le salarié régulier qui désire se prévaloir d'une retraite anticipée peut, à son choix, bénéficier de l'un ou l'autre des mécanismes mutuellement exclusifs suivants :

- a) lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour le salarié régulier une perte actuarielle, l'employeur lui verse le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé au salarié régulier en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant pas être supérieur à 100 % du salaire annuel du salarié régulier au moment de son départ à la retraite ;

OU

- b) l'employeur verse au salarié régulier une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :

- 100 % du traitement s'il est âgé de 55 à 60 ans ;
- 80 % du traitement s'il est âgé de 61 ans ;
- 60 % du traitement s'il est âgé de 62 ans ;
- 40 % du traitement s'il est âgé de 63 ans ;
- 20 % du traitement s'il est âgé de 64 ans.

ANNEXE A – ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Les taux et échelles de salaire en vigueur sont majorés :

- Au 1^{er} avril 2023, le plus élevé des deux taux suivants : 2 % ou PSG
- Au 1^{er} avril 2024, le plus élevé des deux taux suivants : 2 % ou PSG
- Au 1^{er} avril 2025, le plus élevé des deux taux suivants : 2 % ou PSG

Si, lors du renouvellement de leur convention collective, le SCFP-1574 obtient une majoration supérieure à celles ci-haut mentionnées ou toute autre forme d'augmentation, cette augmentation s'appliquera également pour notre convention collective. Cette augmentation entrera en vigueur à la date mentionnée dans la convention collective du SCFP-1574.

La PSG se comprend comme étant la « Politique salariale gouvernementale » soit la majoration des taux de salaire, exprimée en pourcentage, accordée par le gouvernement aux employés des secteurs publics et parapublics à titre de paramètres généraux. Ceci exclut toute rémunération additionnelle, incluant les forfaitaires, liée ou non aux modifications apportées aux conditions de travail dans ces secteurs.

Secrétaire de direction

Classe = B15

Échelle 1^{er} avril 2022

1	26,90 \$
2	27,71 \$
3	28,58 \$
4	29,40 \$
5	30,26 \$
6	31,10 \$
7	31,96 \$
8	32,78 \$
9	33,61 \$

Secrétaire de direction*

Classe = B15

Échelle 1^{er} avril 2023

1	27,44 \$
2	28,26 \$
3	29,15 \$
4	29,99 \$
5	30,87 \$
6	31,72 \$
7	32,60 \$
8	33,44 \$
9	34,28 \$

Secrétaire de direction*

Classe = B15

Échelle 1^{er} avril 2024

1	27,99 \$
2	28,83 \$
3	29,73 \$
4	30,59 \$
5	31,49 \$
6	32,35 \$
7	33,25 \$
8	34,11 \$
9	34,97 \$

Secrétaire de direction*

Classe = B15

Échelle 1^{er} avril 2025

1	28,55 \$
2	29,41 \$
3	30,32 \$
4	31,20 \$
5	32,12 \$
6	33,00 \$
7	33,92 \$
8	34,79 \$
9	35,67 \$

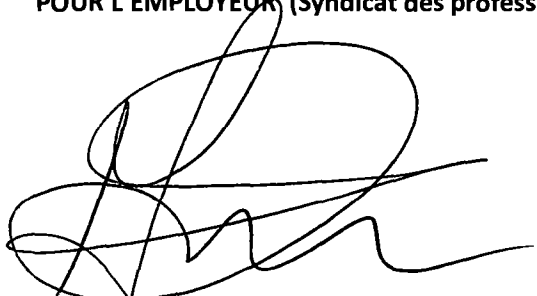
* 2 % ou PSG (le plus élevé des deux)

SIGNATURES


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Chicoutimi ce

17 juillet 2022

POUR L'EMPLOYEUR (Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAC)




Gilles Imbeau, président




Éric Bélanger, 1^{er} vice-président

POUR LE SYNDICAT (Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4457)



Lison Bergeron



Robin Côté, conseiller syndical

