

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2015-4404

N° dossier d'accréditation : AM-1002-1582

<p>EMPLOYEUR</p> <p>FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (FQPPU)</p> <p>4446, BOULEVARD SAINT-LAURENT, BUREAU 405 MONTRÉAL QC H2W 1Z5</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2056 (FTQ)</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
<p>Date signature : 2015-05-08 Date dépôt : 2015-05-26</p>	<p>Nombre de salariés visés : 2</p>	<p>Date début : 2015-05-08 Date d'expiration : 2020-05-31</p>

Remarque : Prolongation de la convention jusqu'au 31 mai 2025

Lettre d'entente prolongeant la durée de la convention : p. 36

Lettre d'entente - nouvelles modalités salariales pour la durée de la prolongation : p. 40

<u>Denis Milhomme</u>	<u>(418) 646-6365</u>	<u>2015-05-28</u>
Préposé(e) à l'émission	Téléphone	Date

Responsable de documents en relations du travail
 Direction de l'information sur le travail
 Ministère du Travail
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
 Québec (Québec), G1R 5S1
 Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
 Téléphone : (418) 646-6365
 Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURES ET
PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2056**

2015-2020

2015-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	3
ARTICLE 4	JURIDICTION	3
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	3
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	4
ARTICLE 7	RÉUNIONS DE PERSONNEL.....	5
ARTICLE 8	GRIEF ET ARBITRAGE.....	5
ARTICLE 9	EMBAUCHE.....	6
ARTICLE 10	DOSSIER PERSONNEL.....	9
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT.....	10
ARTICLE 12	CONGÉS	11
ARTICLE 13	VACANCES	16
ARTICLE 14	CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES.....	18
ARTICLE 15	SEMAINE DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 16	PERFECTIONNEMENT.....	19
ARTICLE 17	AVANTAGES SOCIAUX.....	20
ARTICLE 18	MALADIE	22
ARTICLE 19	RÉMUNÉRATION.....	22
ARTICLE 20	RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES	24
ARTICLE 21	DIVERS.....	24
ARTICLE 22	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	25
ANNEXE 1	DESCRIPTION DES RESPONSABILITÉS ET DES TÂCHES DES TROIS POSTES EN VIGUEUR AU 1 ^{ER} JUIN 2015.....	26
ANNEXE 2	CLASSEMENT AU 1 ^{ER} JUIN 2015.....	28
ANNEXE 3	PRIORITÉ POUR LES VACANCES	28
LETTRE D'ENTENTE NO 1		30

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01.1.1 La convention collective a pour but d'établir des relations entre les intéressés sur des bases d'équité, de définir des conditions de travail à être observées par les parties aux présentes et d'instaurer un système ordonné pour le règlement des conflits qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

Dans la convention collective, les expressions et les termes suivants signifient, à moins de stipulations contraires :

2.01 Convention collective

La présente entente écrite et signée par les deux parties, ainsi que tous les textes et annexes s'y trouvant rattachés au jour de la signature par les parties ainsi que toute entente à venir, ladite convention collective sera également désignée par le mot « convention ».

2.02 Employeur

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) dont les bureaux se trouvent au 666 rue Sherbrooke ouest local 300 à Montréal, Québec

2.03 Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2056.

2.04 Personne salariée

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation, à l'exception des personnes sous contrat.

Les personnes salariées doivent loyauté à l'employeur et elles évitent de se placer en conflit d'intérêts réel ou apparent.

2.05 Personne représentant l'Employeur

Désigne une personne nommée par le Comité exécutif de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU).

2.06 Conjointe, conjoint

Désigne celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou, par le fait de résider en permanence avec une personne depuis un (1) an sauf s'il y a eu séparation de fait depuis plus de trois (3) mois, ou divorce ou annulation.

Aux fins de la présente convention collective, les enfants de la conjointe, du conjoint sont considérés les enfants de la personne salariée.

2.07 Personne salariée à temps partiel

Désigne une personne salariée qui, par semaine, travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 15.

2.08 Personne sous contrat

Désigne une personne possédant des compétences particulières embauchée pour réaliser un travail précis, bien délimité dans le temps, à la fois quant à sa durée et à son intensité.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant des personnes salariées couvertes par l'accréditation syndicale.

3.02 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 collective.

3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues à la convention, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 4 JURIDICTION

4.01 La convention s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation émise par l'enquêteur Claude Malo, le 18 février 1977, et la décision du 26 novembre 1992 du Commissaire général du travail relativement à la transmission des droits et obligations de la FAPUQ à la FQPPU en vertu de l'article 45 du Code du travail du Québec, et dont les copies authentifiées par les parties signataires qui se trouvent annexées à la convention.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 La personne, membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention.

5.02 Toute personne salariée engagée après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition d'engagement et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

- 5.03 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.04 L'Employeur prélève sur chaque paye de chaque personne salariée, régie par la convention, la cotisation syndicale ou son équivalent fixé par le Syndicat, et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixé par le Syndicat pour fins syndicales, selon les modalités que ledit Syndicat lui indique, par avis écrit dûment authentifié par les autorités syndicales et remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours francs avant la date prévue de son entrée en application.
- 5.05 L'Employeur fait parvenir au Syndicat un chèque payable au pair au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant la perception desdits montants décrits au sous-paragraphe précédent, accompagné d'un état détaillé de perception qui se composera comme suit :
- Nom de la personne salariée;
 - Salaire de la personne salariée;
 - Cotisation perçue;
 - Période de paye;
 - Total du montant reçu.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 La personne déléguée, mandatée par le Syndicat et sous réserve de la clause 6.06 peut, par un avis écrit donné par le Syndicat à l'Employeur quinze (15) jours ouvrables avant, s'absenter de son travail sans perte de traitement ou autre bénéfice pour assister aux activités des différentes instances auxquelles le Syndicat est affilié dûment convoquées par les instances nationales ou régionales du CTC ou du SCFP. Toutefois, de telles libérations ne pourront excéder un montant total de quinze (15) jours ouvrables pour l'ensemble de l'unité d'accréditation.
- 6.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner une personne représentant le Syndicat, en respect de la clause 6.06, pour s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail en avisant la personne représentant l'Employeur une (1) journée à l'avance. Sous réserve de la clause 6.07 et de l'article 7, ces libérations ne peuvent cumuler plus de cinq jours annuellement et elles se limitent, au plus, à une journée à la fois. Si l'Employeur refuse, il devra motiver sa réponse par écrit. Toute personne salariée, ainsi désignée ne perd aucun droit quant au traitement et aux avantages prévus à la convention.
- 6.03 Pour toute matière ayant trait à la convention, toute personne salariée peut être accompagnée de la personne représentant le syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre avec la personne représentante de l'Employeur.

- 6.04 Le Syndicat ou la personne salariée a droit de consulter les procès-verbaux adoptés de toutes les instances de la FQPPU, les états financiers audités et les résultats mensuels, tels que soumis au Comité exécutif.
- 6.05 Le Syndicat communique par écrit à l'Employeur les noms et fonctions de ses officiers et l'informe de toute modification. Il le fait dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention, et par la suite dans les quinze (15) jours de toute modification.
- 6.06 À la demande du Syndicat, l'Employeur libère de ses fonctions, sans traitement, une personne salariée régulière pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective au sein du SFCP, de la FTQ ou du CTC.
- En cas de réélection, l'Employeur libère la personne salariée sur demande du Syndicat qui déterminera la durée probable de l'absence.
- 6.07 Aux fins de la négociation de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de traitement, une personne salariée pour une période maximale de huit (8) jours ouvrables, au rythme d'une (1) journée ou deux (2) à la fois, dans le but de préparer la négociation.
- Le Syndicat avise l'Employeur des dates où sera utilisée cette libération au début de la période ci-haut mentionnée. L'Employeur ne peut refuser une telle libération sauf si elle préjudicie gravement à ses activités.
- 6.08 De même, pour toute séance de négociation ou de conciliation, l'Employeur libère, sans perte de traitement, une personne salariée.
- 6.09 La négociation de la convention collective a lieu durant les heures normales de travail. Exceptionnellement, elle pourra se tenir le soir.
- Dans ce cas, l'Employeur verse à la personne salariée, participant à la négociation l'équivalent horaire du salaire pour toute heure de négociation se tenant après 18 h.

ARTICLE 7 RÉUNIONS DE PERSONNEL

- 7.01 L'Employeur et les personnes salariées conviennent de tenir périodiquement des réunions du personnel.

ARTICLE 8 GRIEF ET ARBITRAGE

- 8.01 Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de tout problème qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais. Aussi, dans les cas de grief ou de mésentente concernant toute condition de travail prévue à la convention collective, les parties s'engagent à respecter la procédure qui suit.

- 8.02 En tout temps, toute personne salariée peut rencontrer la personne représentant l'Employeur pour régler avec elle tout problème sans préjudice à la procédure de règlement des griefs.
- 8.03 Toute personne salariée, tout groupe de personnes salariées ou le Syndicat, peut dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont découle un grief ou une mécontente, soumettre le grief ou la mécontente par écrit à la personne représentant l'Employeur.
- 8.04 Dans les trente (30) jours ouvrables du dépôt du grief, l'Employeur convoque une réunion avec les représentants du Syndicat. Cette réunion se tient dans les trente (30) jours ouvrables de cette convocation.
- 8.05 À défaut de règlement satisfaisant du grief ou de la mécontente dans les trente (30) jours ouvrables de la réunion tenue en vertu de 8.04, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, soumettre le grief ou la mécontente à l'arbitrage en avisant l'Employeur par écrit de son intention.
- 8.06 Le grief ou la mécontente est entendu et jugé par un arbitre désigné par les parties ou, à défaut d'accord dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la demande d'arbitrage, désigné par le ministère du Travail.
- 8.07 L'arbitre a toute latitude pour maintenir ou rejeter le grief ou la mécontente en totalité ou en partie; il a les pouvoirs nécessaires pour établir une compensation avec intérêts ou rétablir un droit ou privilège partiellement ou totalement; sa décision est finale, exécutoire et lie les parties.
- L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres du Conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Toutefois, l'arbitre ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention.
- 8.08 L'arbitre doit normalement convoquer les parties dans les trente (30) jours ouvrables de sa désignation et rendre sa décision avec diligence.
- 8.09 D'un commun accord, les parties peuvent prolonger les délais prévus au présent article par entente écrite. Ces délais sont suspendus entre le 24 juin et la fête du Travail.
- 8.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 9 EMBAUCHE

- 9.01 Toute personne salariée est, selon la nature des fonctions qu'elle est appelée à remplir, embauchée à titre de professionnelle, professionnel de recherche, d'assistante administrative, assistant administratif ou d'agente, d'agent de secrétariat et préposée, préposé au site Web. La description des responsabilités et des tâches se trouve à l'annexe 1.

9.02 Lorsque l'Employeur estime devoir recourir à des ressources externes pour répondre aux besoins de la Fédération, il doit y procéder selon les conditions et termes suivants :

1. Lorsque les ressources requises correspondent au travail effectué par l'une des personnes salariées, en poste à la Fédération, l'Employeur doit d'abord offrir à ces personnes salariées la possibilité d'effectuer le travail;
2. Lorsque les ressources requises se rattachent à un domaine différent du travail effectué par l'une des personnes salariées en poste à la Fédération, (par exemple : comptable, traducteur, professeur et étudiant) l'Employeur peut recourir à des ressources externes à la condition :
 - a) qu'il s'agisse d'un recours ponctuel et limité dans le temps et
 - b) qu'il informe le Syndicat de l'identité de ces ressources externes, de la nature et de la durée du travail qui leur est confié.
 - c) malgré ce qui précède, la Fédération doit discuter avec le Syndicat de la durée d'un tel contrat, si ce type de contrat relève du certificat d'accréditation.

L'adjudication d'un contrat ne peut pas entraîner la mise à pied, ni le renvoi, ni la réduction de la semaine de travail, ni la diminution du salaire d'aucune personne salariée régie par la présente convention collective.

9.03 Toute nouvelle personne salariée doit, avant d'obtenir la permanence, compléter une période d'essai d'une durée de douze (12) mois. Au cours de cette période d'essai, deux rencontres d'évaluation seront tenues, une première au quatrième mois de la période, une seconde au huitième mois.

9.04 À la fin de la période d'essai, à moins d'avis contraire, la personne salariée obtient la permanence.

9.05 En cas de non-attribution de la permanence, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai en donnant une période de préavis de deux semaines.

9.06 Lorsqu'une personne salariée est absente pour une période déterminée, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'une personne remplaçante pour une période équivalente à la durée du congé de la personne salariée absente.

9.07 Toute personne salariée embauchée spécifiquement pour remplacer une personne salariée permanente, temporairement en congé, ne peut obtenir la permanence de ce poste.

9.08 L'Employeur peut transformer un poste à temps plein en un poste à temps partiel après entente avec le Syndicat,

Dans le cas d'une transformation d'un poste à temps plein en poste à temps partiel, la personne salariée dont le poste est transformé peut se prévaloir de la clause 9.13.

La personne salariée doit, dans les trente (30) jours suivant l'avis de transformation, aviser par écrit l'Employeur de son intention.

Si un poste à temps partiel est ainsi créé, la personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective au prorata des heures rémunérées.

Dans le cas où un poste devient vacant, l'Employeur peut transformer ou abolir le poste après avoir donné au Syndicat un avis écrit d'au moins soixante (60) jours de la transformation ou de l'abolition projetée. L'avis devra contenir les renseignements pertinents quant à la nature de la transformation ou de l'abolition du poste. Toute personne salariée embauchée suite à cette transformation est couverte par l'accréditation.

9.09 Pendant la durée de la présente convention collective, la personne salariée qui a douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera pas mise à pied, à moins que la FQPPU subisse une diminution de ses revenus de cotisations d'une importance telle qu'elle l'empêche d'accomplir ses mandats conformément à ses statuts et décisions prises en Conseil fédéral et qu'elle pourrait justifier une mise à pied.

9.10 Fermeture de poste

Dans le cas de fermeture de poste, l'Employeur avise le Syndicat et les personnes salariées, par écrit de ladite fermeture de poste, au moins quatre (4) mois avant la date prévue pour la mise à pied.

9.11 La personne salariée à temps partiel bénéficie de tous les droits et privilèges accordés à la personne salariée à temps complet sous réserve des clauses suivantes :

9.13	12.01 b)	12.02	12.04
12.10	12.11	13.03	16.03 a)

9.12 Si une fermeture de poste se produit, toute personne salariée peut signifier son intention de se prévaloir de la clause 9.14 dans un délai d'un (1) mois de l'avis.

Si plus d'une personne salariée manifeste par écrit son intention, l'Employeur procède d'abord à mettre à pied la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi les personnes intéressées.

Si aucune personne salariée ne s'est prévaluée de la clause 9.14, l'Employeur désigne la personne salariée, en procédant par la dernière arrivée chez les personnes salariées.

9.13 Si une personne change de poste, elle intègre le nouvel échelon salarial sans réduction de salaire ni réduction des autres avantages prévus à la convention.

9.14 La personne salariée mise à pied, que ce soit volontairement ou en étant désignée comme telle par l'Employeur, a droit à une indemnité équivalente à un (1) mois par année de service continu jusqu'à la quatrième (4^e) année.

La personne salariée ayant plus de cinq (5) ans de service a droit à quatre (4) mois de rémunération et, en plus, dans ce dernier cas, la personne salariée a droit à un (1) mois de rémunération par année de service ou partie d'année de service, calculée à partir de la date d'embauche, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois, au total des deux mesures.

La personne salariée à temps partiel a droit à cette indemnité au prorata des heures travaillées calculée sur la base de sa rémunération hebdomadaire régulière.

9.15 Si le poste fermé est rouvert dans les douze mois suivants, l'Employeur doit aviser la personne salariée mise à pied et elle a priorité d'emploi.

9.16 La création d'un nouvel organisme qui effectue des activités semblables ou rend en totalité ou en partie les services que dispense l'Employeur à ses membres ou la fusion avec un autre organisme similaire ou l'adhésion des membres de l'Employeur à un autre organisme entraînant la disparition de la FQPPU n'invalide pas l'accréditation détenue par le Syndicat.

Sans égard à la création, à la division, à la fusion ou à tout autre changement de structure juridique de l'Employeur pouvant avoir un effet similaire, le nouvel organisme est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et devient, par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant au lieu et place de l'Employeur.

9.17 Dans le cas où l'Employeur établit son siège social à plus de vingt (20) kilomètres en ligne droite de la Place Ville-Marie, ce dernier rembourse à la personne salariée ses frais de déménagement ainsi que les coûts occasionnés par la rupture de son bail si une telle décision entraîne pour cette dernière, ce dernier l'obligation de déménager.

9.18 Dans le cas où l'Employeur établit son siège social à plus de vingt (20) kilomètres en ligne droite à la Place Ville-Marie, la personne salariée bénéficie d'une période d'au plus un (1) mois de calendrier afin de se prévaloir d'une indemnité équivalente à trois (3) mois de rémunération accordée en cas de départ volontaire pour cette raison.

Toutefois, l'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée qui a déjà bénéficié de la clause 9.17

9.19 En cas de perte d'emploi due à l'arrêt complet des opérations de l'Employeur, ce dernier verse aux personnes salariées l'indemnité prévue à la clause 9.14

ARTICLE 10 DOSSIER PERSONNEL

10.01 Un dossier personnel est créé pour chaque personne salariée dans lequel est déposé tout document la concernant. L'Employeur avise aussitôt la personne salariée de tout dépôt à son dossier en lui envoyant une copie du document déposé.

10.02 Toute personne salariée ou toute personne dûment mandatée par celle-ci a le droit de consulter sur place son dossier personnel en présence de la personne

représentant l'Employeur, durant les heures de bureau, dans les deux (2) jours ouvrables d'une demande à cet effet à la personne représentant l'Employeur.

- 10.03 Le contenu du dossier personnel est confidentiel et ne doit être révélé à personne sauf à la personne représentant l'Employeur ou à un membre de l'Exécutif pour des raisons administratives.
- 10.04 La personne salariée a le droit d'obtenir, une fois par année, une copie, sur demande écrite, de tous les éléments contenus à son dossier, et ce, aux frais de l'Employeur.
- 10.05 La personne salariée a le droit d'ajouter en tout temps des commentaires sur tout élément présent à son dossier.
- 10.06 Aucun élément anonyme ne doit se retrouver dans le dossier personnel. Toute personne salariée peut déposer un grief pour demander le retrait d'un élément anonyme dans son dossier et, subsidiairement, l'annulation découlant de la présence d'un tel élément.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

- 11.01 Seuls les avis écrits communiqués, à la fois, à la personne salariée et au Syndicat peuvent constituer un avis disciplinaire. Cet avis doit énoncer qu'il s'agit d'un avis disciplinaire et les motifs au soutien de la mesure.
- 11.02 Tout avis disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoqué contre elle et sera retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier.

De plus, tout avis disciplinaire au sujet duquel une personne salariée a eu gain de cause est considéré comme retiré de son dossier.
- 11.03 L'Employeur peut congédier une personne salariée, pour juste cause. Ne constitue une juste cause que l'inconduite professionnelle grave ou la négligence répétée dans l'exercice de ses fonctions par une personne salariée.

La preuve incombe à l'Employeur. Il doit aviser la personne salariée par écrit et préciser les faits justifiant une telle décision. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 11.04 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée, sans avoir, au préalable, signifié par écrit au moins deux (2) fois les motifs retenus contre elle. Un délai minimum d'un (1) mois doit s'écouler entre les deux avis et d'un (1) mois entre le dernier avis et le congédiement.

Toutefois, si les motifs allégués pour le congédiement sont tels qu'ils compromettent gravement les activités de l'Employeur, le congédiement peut être immédiat.
- 11.05 Cet article ne s'applique pas aux personnes salariées en probation.

ARTICLE 12 CONGÉS

12.01 Chaque personne salariée bénéficie de treize (13) jours de congé sans perte de traitement : sept (7) jours fixes pour chaque année civile et six (6) jours mobiles pour chaque année financière suivant les modalités données ci-après :

a) Jours fixes

Vendredi saint Lundi de Pâques Fête des Patriotes

Saint-Jean-Baptiste Fête du Canada Fête du Travail

Action de grâces

Advenant que les jours de congé prévus à l'alinéa précédent coïncident avec un samedi ou un dimanche, ils seront pris à une date convenue entre l'Employeur et le Syndicat ou reportés automatiquement au premier jour ouvrable suivant.

Pour la personne salariée à temps partiel lorsque ces jours fixes correspondent à une journée où selon son horaire régulier de travail, elle ne travaille pas, ces jours sont devancés à la dernière journée normalement travaillée qui précède le jour fixe ou reportés à la première journée normalement travaillée qui suit le jour fixe.

b) Jours mobiles

La personne salariée convient avec la personne représentant l'Employeur au moins deux (2) jours à l'avance, à moins d'imprévu, du moment où elle prendra chacun de ses six (6) jours de congé mobile durant l'année.

Dans les cas où la permanence doit être assurée et que plusieurs personnes salariées désirent devancer et/ou prolonger des périodes de congé fixes, l'Employeur en avise les personnes salariées concernées pour qu'elles s'entendent. À défaut d'entente, l'Employeur offre à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté, le choix soit de devancer, soit de prolonger le congé fixe.

Si la personne salariée désire devancer ou prolonger la période de ses vacances, du congé de Noël ou d'un congé fixe ou si elle désire prendre ces jours de congé de façon consécutive, elle doit en faire la demande et en convenir quinze (15) jours ouvrables à l'avance auprès de la personne représentant l'Employeur.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de ces congés au prorata de son horaire régulier de travail.

12.02 Pendant la période des fêtes de Noël et du Nouvel An, les personnes salariées bénéficient d'un congé payé additionnel débutant le 22 décembre à 17 h et se terminant le 4 janvier à 23 h 59, à moins d'une autre période convenue entre les parties. Cette période doit être convenue avant le 25 octobre de chaque année.

La rémunération de la personne salariée à temps partiel est calculée sur la base de son salaire hebdomadaire régulier.

- 12.03 Pour diverses raisons d'ordre social, l'Employeur accorde aux personnes salariées :
- 1) Six (6) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa conjointe, de son conjoint ou de son enfant ou l'enfant de son conjoint(e).
 - 2) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur.
 - 3) Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion de décès des membres suivants : beau-père, belle-mère, bru et gendre.
 - 4) Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents ou des petits-enfants.
 - 5) À l'occasion d'un des événements prévus aux alinéas 1), 2), 3) et 4) si la personne salariée doit se déplacer à plus de 240 kilomètres de sa résidence, il a alors droit à un (1) jour de congé supplémentaire.
- 12.04 Les congés prévus à la clause 12.03 sont comptés à partir de la date du décès.
- La personne salariée peut choisir d'utiliser des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle.
- Pour la personne salariée à temps partiel, seuls les jours qui seraient normalement travaillés lui sont payés.
- 12.05 Pour les jours de calendrier de congés dont il est fait mention au paragraphe 12.03, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à ce qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 12.06 La personne salariée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate (conjoint, père, mère ou personne à charge) pour des raisons sérieuses, urgentes ou imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, peut obtenir une autorisation d'absence sans perte de rémunération. La personne salariée doit en faire la demande à la personne représentant l'Employeur en énonçant les raisons qui l'appuient. Cette autorisation est normalement accordée pour une seule journée à la fois.
- 12.07 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne représentant l'Employeur et produit, à la demande de cette dernière la preuve ou l'attestation des faits.
- 12.08 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde équivalent à la durée légale de la campagne électorale. Si elle est élue au dit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Si la personne doit

s'absenter occasionnellement de son travail pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction civique, elle bénéficie d'un congé sans traitement. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté. Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

- 12.09
- a) La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de sa rémunération régulière pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour. 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, à l'exclusion des montants remboursés par l'administration de la justice pour des frais encourus.
 - b) La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions dans une cause où elle n'est pas l'une des parties reçoit sa rémunération régulière.
 - 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 a droit soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés ou à des jours de congé mobile.
 - d) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.
 - e) La personne salariée ainsi assignée, en vertu des paragraphes a) et b) pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisées. La personne salariée détermine les dates conjointement avec l'Employeur.
- 12.10 La personne salariée siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés. La personne salariée détermine les dates conjointement avec l'Employeur.
- 12.11 Sur demande faite par écrit, un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la personne salariée, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé, dont une (1) avec solde. Le solde est proportionnel au nombre de jours constituant pour la personne salariée sa semaine régulière de travail. Ce congé doit inclure le jour du mariage, soit précéder ou suivre immédiatement un congé férié si le jour du mariage est férié.
- 12.12 Toute personne salariée a droit de prendre des journées sans traitement avec l'accord de l'Employeur. À cet effet, la personne salariée adressera à la personne représentant l'Employeur un préavis écrit d'une (1) semaine, demandant l'obtention dudit ou desdits congés. L'Employeur doit, le cas échéant, motiver son refus d'accorder le congé à la personne salariée.

12.13 Départ progressif pour la retraite

- a) Les personnes salariées régulières ayant soixante (60) ans et plus ou moins de soixante (60) ans, mais vingt-cinq (25) ans de service peuvent bénéficier des modalités du programme de départ progressif.
- b) La demande doit être remise au représentant de l'Employeur trois (3) mois avant la date de la mise en application dudit programme.
- c) Chaque demande est examinée et doit faire l'objet d'une autorisation de l'Employeur après étude.
- d) L'Employeur confirme, par écrit, à la personne salariée régulière l'acceptation ou le refus de sa demande. En cas de refus, l'Employeur doit fournir les raisons qui justifient sa décision.
- e) L'Employeur doit pouvoir embaucher une personne disponible, qualifiée et compétente pour compléter l'horaire de travail.
- f) Le programme est d'une durée de douze (12) ou vingt-quatre (24) mois précédant la prise de la retraite.
- g) Les avantages d'ordre monétaire, incluant et ce non limitativement, les vacances prévues à la convention collective, sont proportionnels à la nouvelle semaine normale de travail.
- h) Le nombre de personnes salariées régulières pouvant bénéficier d'un tel programme en même temps est fixé par l'Employeur.

12.14 Dans l'application des paragraphes 12.14 à 12.25, les parties tiendront compte de la rémunération hebdomadaire régulière des personnes salariées à temps partiel, mais en aucun cas, elles ne pourront réduire une période de temps stipulée à l'un de ces paragraphes.

12.15 Congé de maternité

- a) La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-six (26) semaines qui, sous réserve du paragraphe 12.16, doivent être consécutives. La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- b) La personne salariée qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre 95 % de sa rémunération et le montant des prestations de maternité ou parentale qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance-parentale.
- c) La personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissible au Régime d'assurance emploi a droit de recevoir,

pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à 95 % de sa rémunération.

Pour chacune des semaines qui suivent la période ci-haut mentionnée, la personne salariée a droit de recevoir une indemnité égale à la différence entre 95 % de sa rémunération et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la 26^e semaine du congé de maternité.

- d) Cette indemnité complémentaire se calcule à partir de prestations du Régime d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.
- e) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, ne peut être supérieur à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de sa rémunération régulière.

- 12.16 Le congé de maternité sera pris, au choix de la personne salariée, avant ou après l'accouchement mais devra inclure, dans tous les cas la journée de l'accouchement.
- 12.17 La personne salariée dont l'enfant est hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
- 12.18
 - a) La personne salariée qui veut se prévaloir d'un congé de maternité doit aviser, par écrit, la personne représentant l'Employeur trois (3) semaines avant la date où elle entend exercer son droit au congé de maternité.
 - b) À la réception de l'avis prévu à l'alinéa précédent, la personne représentant l'Employeur convoque les représentants du Syndicat pour calculer l'indemnité due à la personne salariée. Ce calcul est basé sur les principes que la personne salariée ne doit pas subir de perte de traitement en raison de sa maternité.
- 12.19 Durant le congé de maternité, la personne salariée a tous les droits et privilèges que confère la convention à une personne salariée et pourra également bénéficier des avantages, s'il en est, d'une nouvelle convention collective.
- 12.20 La personne salariée peut, à l'expiration de son congé de maternité, utiliser tous les jours de vacances auxquels elle a droit.
- 12.21 Au retour de son congé de maternité, la personne salariée reprend son poste et a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- 12.22 Outre le congé sans traitement prévu à la convention, l'Employeur accorde à la personne salariée un congé sans traitement supplémentaire, à temps complet ou à

temps partiel, en prolongation du congé de maternité. Ce congé sans traitement ne peut excéder un (1) an.

La personne salariée détermine la durée de ce congé sans traitement et en avise la personne représentant de l'Employeur un (1) mois avant la fin de son congé de maternité. L'Employeur donne sa réponse, basée sur les besoins du service auquel appartient la personne salariée, deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité.

12.23 Dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée et l'Employeur conviennent de l'aménagement des horaires hebdomadaires.

12.24 Congé de paternité

La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée de sept (7) semaines, ledit congé devra se prendre dans les cinquante-deux (52) semaines de la naissance de l'enfant. La personne salariée pourra également ajouter à ce congé les jours de vacances accumulés à ce moment-là à son crédit.

12.25 Congé d'adoption

La personne salariée qui adopte un enfant a droit à un congé parental d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

De ce nombre de semaines, sept (7) sont sans perte de traitement.

Ce congé débute lorsque l'enfant lui est confié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines plus tard.

12.26 Congé sans traitement vu les modifications au régime d'assurance emploi.

Compte tenu des modifications au régime de l'assurance emploi concernant le chapitre des droits parentaux, notamment en ce qui a trait aux congés de maternité, parental et d'adoption, l'Employeur reconnaît aux personnes salariées le droit de s'en prévaloir, et leur facilite la prise de ces congés en leur accordant, sur demande, un congé sans traitement pour la durée équivalente à celle prévue à la Loi de l'assurance emploi.

ARTICLE 13 VACANCES

13.01 Toute personne salariée, a droit annuellement, après un (1) an de service continu, à vingt (20) jours ouvrables de vacances. Par la suite, les jours de vacances s'établissent comme suit : après deux ans, 22 jours; après cinq ans, 23 jours; après dix ans, 24 jours; après quinze ans, 26 jours; après 20 ans, 27 jours.

13.02 La personne salariée, qui a moins d'un (1) an de service continu au 1^{er} mai, a droit à deux (2) jours ouvrables de vacances par mois de service jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.

- 13.03 Le nombre de jours de vacances de la personne salariée à temps partiel est calculé au prorata de son horaire régulier de travail par rapport à celui de la personne salariée à temps complet. L'étalement de ses vacances doit respecter son horaire régulier de travail.
- 13.04 Les vacances ne peuvent être remplacées par un supplément de salaire sauf si l'Employeur le réclame pour répondre à des obligations de la Fédération. Ces situations sont des cas d'urgence et les salariés peuvent, volontairement, suspendre leurs vacances.
- Il est entendu que lors de pareille situation la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire, soit à cent cinquante pour cent (150 %), et que le temps de vacances est ainsi considéré comme reporté. Cette période de temps de vacances reportée doit être reprise, au plus tard, le 31 mai, après entente entre l'Employeur et la personne salariée.
- 13.05 La période régulière de vacances se situe entre le 1^{er} juin et le 31 août d'une année civile. Avant le 1^{er} avril de chaque année, l'Employeur, après consultation avec le Syndicat, peut fixer une période de fermeture des bureaux de la Fédération pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Pendant la période de fermeture des bureaux, les personnes salariées sont réputées en vacances.
- La personne salariée qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de fermeture des bureaux de la Fédération peut, sur demande, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Les jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée.
- La personne salariée peut reporter, à sa discrétion, cinq (5) jours ouvrables de vacances en dehors de la période régulière de vacances après entente avec l'Employeur.
- Le choix des dates de vacances se fait par entente entre les salariés ou, à défaut, en accordant le premier choix par alternance. L'année qui suit la signature de la convention collective, le premier choix est ainsi accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté. Les personnes salariées ont ainsi priorité pour le choix de dates de vacances à tour de rôle qu'il y ait ou non entente.
- Il est entendu que la permanence doit être assurée si l'Employeur le juge nécessaire.
- 13.06 Lorsque suivant l'article 13.05, la personne salariée prend des vacances en dehors de la période régulière, elle en détermine la date conjointement avec l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant son départ.
- 13.07 Lorsque la personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à cette date.
- 13.08 En cas de fermeture de poste, la personne salariée peut opter pour prendre ses vacances à la fin de la période prévue en 9.10.

ARTICLE 14 CONDITIONS MATÉRIELLES DE TRAVAIL ET RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

- 14.01 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires et suffisants pour protéger les personnes salariées contre toute atteinte à leur santé, leur sécurité et leur bien-être, qui est reliée directement aux conditions de travail.
- 14.02 L'Employeur fournit à ses personnes salariées un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Sauf en ce qui concerne les déplacements de caractère professionnel, ce lieu de travail se trouve dans les bureaux de l'Employeur. De plus, l'Employeur fournit aux personnes salariées les outils nécessaires à l'accomplissement de leur travail.
- 14.03 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer lui-même, contre la personne salariée aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de cette dernière, dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 14.04 L'Employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses personnes salariées. L'Employeur attribue aux personnes salariées de façon principale et habituelle, des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de leur compétence.

Dans le cadre de ses relations avec le Syndicat et les personnes salariées, l'Employeur agit par l'intermédiaire de son représentant.

- 14.05 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'une personne salariée de façon continue et régulière plus d'une charge normale de travail.
- 14.06 Les travaux de la personne salariée effectués dans le cadre de ses fonctions appartiennent uniquement à l'Employeur et seul l'Employeur prend la décision de publication et de diffusion.
- 14.07 Changement technologique

Les termes « changement technologique » signifient tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, de matériel ou de procédés différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs employés dans un emploi ou les conditions de travail rattachées à cet emploi.

Sauf dans les cas fortuits ou de force majeure, l'Employeur doit informer le Syndicat de l'introduction de changement technologique pouvant affecter les tâches de la personne salariée au moins un (1) mois avant l'avènement dudit changement, en spécifiant :

- a) La nature du changement;
- b) La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement et le calendrier d'implantation;
- c) Les personnes salariées affectées par ce changement;

- d) Les effets prévisibles sur les conditions de travail des personnes salariées, tel que stipulé dans la convention.

Dans le cas d'un tel changement, l'Employeur s'engage à assumer à ses frais, et sans perte de traitement, la formation ou le recyclage adéquat de la personne salariée concernée.

ARTICLE 15 SEMAINE DE TRAVAIL

- 15.01 La personne salariée bénéficie de l'horaire flexible selon le régime suivant :

La semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs de six heures et demie (6.5) chacun effectuées entre 8 h et 18 h du lundi au vendredi.

Il est entendu que la permanence est assurée entre 9 h et 17 h si l'Employeur le juge nécessaire.

La personne salariée a droit à une période minimale d'une (1) heure non rémunérée pour le repas. Au besoin, l'Employeur peut demander à la personne salariée de bureau de consigner son temps.

- 15.02 Si, sur une demande expresse de l'Employeur, une personne salariée accepte de faire du temps supplémentaire sur semaine, ce temps supplémentaire est compté à temps et demi pour les trois (3) premières heures, et à temps double pour les heures qui suivent dans une même journée; si elle accepte de faire du temps supplémentaire un samedi, un dimanche, un jour de congé ou de vacances, ce temps est compté à taux double.

Après 18 h 30 et plus de 6,5 heures travaillées dans la même journée, la personne salariée a droit à l'indemnité de repas. La personne salariée peut choisir d'être rémunérée ou de reprendre le temps compté au moment qui convient aux deux parties.

Après 20 h, la personne salariée a droit, sur présentation d'un reçu, au remboursement des frais de déplacement, par taxi, du lieu de travail à son domicile.

ARTICLE 16 PERFECTIONNEMENT

- 16.01 L'Employeur prévoit annuellement une somme minimale de 1 500 \$ pour la formation des personnes salariées afin de favoriser le développement de compétences, d'habiletés et de connaissances à l'égard de leurs tâches.

- 16.02 Toute personne salariée a le droit de suivre, d'assister ou de participer à des sessions, congrès, colloques, conférences et autres activités de formation pourvu que ces activités soient reliées aux besoins de la Fédération; et ce, après entente avec l'Employeur.

L'Employeur assume l'ensemble des frais afférents à ces activités.

- 16.03 a) L'Employeur reconnaît à toute personne salariée le droit de suivre un cours par trimestre dans des disciplines inhérentes aux fonctions de la personne salariée.

Si ces cours sont suivis durant les heures ouvrables, la personne salariée est tenue de remettre le temps non travaillé au-delà de cinq (5) jours de perfectionnement par année pour chacune des personnes salariées. La personne salariée qui désire suivre un cours devra en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début du cours. La personne salariée à temps partiel a droit à ces jours au prorata de son horaire régulier de travail.

- b) L'Employeur assume les frais d'inscription et de scolarité pour ces cours mentionnés en a) lorsqu'ils sont suivis dans les institutions québécoises.
- c) Si l'Employeur demande à la personne salariée de suivre des cours ou d'autres activités de formation, les frais d'inscription, de scolarité, de déplacement et de séjour sont supportés par l'Employeur, et ce, sans perte de traitement. Aucune des conditions de travail n'est modifiée du fait d'une activité de formation. Si, toutefois, cette activité devait s'effectuer en dehors de l'horaire normal de travail, le temps ainsi déplacé est considéré comme du temps simple à remettre en congé à la personne salariée.

ARTICLE 17 AVANTAGES SOCIAUX

A) RÉGIME DE RETRAITE

- 17.01 Les parties conviennent que les salariés admissibles visés par la présente soient des participants au Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ).
- 17.02 La participation des salariés admissibles est obligatoire.
- 17.03 Le RRFS-FTQ est institué, modifié ou abrogé par la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et il est administré par un comité de retraite, le tout conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (L.R.Q., chapitre R-15.1) et ses règlements.
- 17.04 Ni l'Employeur, ni l'ensemble d'eux ne peuvent modifier ou terminer directement ou indirectement le régime de façon unilatérale.
- 17.05 L'Employeur, l'association accréditée ainsi que le comité de retraite du RRFS-FTQ doivent signer le contrat régissant l'administration du régime, notamment en ce qui concerne les tâches confiées à l'Employeur par le comité de retraite, et tel contrat fait partie intégrante de la convention collective.
- 17.06 Une copie de la présente entente concernant le RRFS-FTQ ainsi que de toute autre disposition faisant partie de la convention collective concernant le RRFS-FTQ, et toute modification ultérieure, doit être remise promptement au comité de retraite du

RRFS-FTQ. Le comité de retraite du RRFS-FTQ s'assure que ce texte est en tout point conforme au texte du RRFS-FTQ.

17.07 Tous les salariés visés par la présente sont admissibles dès le premier jour de leur embauche.

17.08 La cotisation de l'Employeur est fixée à huit pour cent (8 %) du salaire brut de l'employé à compter du 1^{er} janvier 2011.

17.09 Le taux de rente unitaire est le suivant :

À compter du 1^{er} juin 2015, la contribution de l'Employeur sera de huit virgule soixante-quinze pour cent (8,75 %), et ce, jusqu'au 31 mai 2018. À compter du 1^{er} juin 2018, la contribution de l'Employeur sera de neuf pour cent (9 %).

La contribution des salariés sera de cinq pour cent (5 %) le 1^{er} juin 2015, de six pour cent (6 %) le 1^{er} juin 2016, de sept pour cent (7 %) le 1^{er} juin 2017, de huit pour cent (8 %) le 1^{er} juin 2018 et de neuf pour cent (9 %) le 1^{er} juin 2019.

17.10 La cotisation salariale au RRFS-FTQ est la suivante :

La cotisation des salariés admissibles est égale au coût du service courant, plus l'amortissement de tout déficit, moins la cotisation patronale, tels que définis dans l'évaluation actuarielle.

17.11 L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour permettre les cotisations salariales volontaires des salariés admissibles au régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ). Les employés désirant effectuer des cotisations volontaires signeront le formulaire prévu à cet effet. L'Employeur transmettra les cotisations volontaires prélevées une fois par mois selon la méthode prévue à cet effet par l'administrateur externe. L'employé peut changer le taux de cotisation retenu une fois par année. Cet article est valable tant et aussi longtemps que les cotisations salariales volontaires sont permises par le RRFS-FTQ.

B) ASSURANCES COLLECTIVES

17.12 À titre d'assurance collective, l'Employeur consacre un montant équivalent à six pour cent (6 %) du salaire brut versé à la personne salariée. Ce montant peut, au choix de la personne salariée être affecté :

- a) soit à un régime d'assurance régime collective;
- b) soit à l'acquisition de polices individuelles d'assurance.

17.13 Le Syndicat et l'Employeur forment, au besoin, un comité des avantages sociaux chargé de l'application des clauses concernant les assurances collectives. Ce comité est composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de l'Employeur. Le Comité adopte les règles de procédures jugées appropriées et élit entre ses membres une secrétaire, un secrétaire.

17.14 Les décisions unanimes du Comité seront finales, sans appel et lieront les parties après approbation par les instances.

ARTICLE 18 MALADIE

- 18.01 La personne salariée doit aviser l'Employeur en cas de maladie. L'Employeur peut exiger, en cas d'absence répétée, la production d'un certificat médical, même si l'absence d'une personne salariée est inférieure à quatre (4) jours.
- 18.02 L'Employeur se réserve le droit d'exiger une contre-expertise médicale. S'il y a conflit entre le médecin de l'Employeur et celui du salarié quant à la nature de la maladie ou de l'incapacité, 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 entre les deux (2) parties.
- 18.03 L'Employeur continue de verser le traitement et les avantages sociaux des personnes salariées absentes du travail en raison de maladie ou d'incapacité physique. Dans le cas de maladie ou d'incapacité prolongées, cette mesure est d'au plus vingt (20) semaines; elle ne s'applique qu'une fois par période de douze (12) mois débutant le premier jour de l'application de la mesure ou par événement même si la période d'absence dépasse alors douze (12) mois.

ARTICLE 19 RÉMUNÉRATION

- 19.01 La rémunération de toute personne salariée est composée de deux (2) éléments : l'échelle de salaires et les avantages sociaux.

AUGMENTATION SALARIALE ANNUELLE (2015-2020)

- 1^{er} juin 2015 : 2 % d'augmentation
1^{er} juin 2016: 2 % d'augmentation
1^{er} juin 2017: 2 % d'augmentation
1^{er} juin 2018 : 2 % d'augmentation
1^{er} juin 2019 : 2 % d'augmentation

LES ÉCHELLES DE SALAIRE QUI SUIVENT ONT ÉTÉ MODIFIÉES EN CONSÉQUENCE

- 19.02 a) **Échelle de salaire pour le poste d'assistante administrative, assistant administratif**

Échelons	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
1	53 854,98	54 932,08	56 030,72	57 151,34	58 294,36
2	55 394,16	56 502,04	57 632,08	58 784,73	59 960,42
3	56 932,32	58 070,97	59 232,39	60 417,03	61 625,37
4	58 470,48	59 639,89	60 832,69	62 049,34	63 290,33
5	59 998,44	61 198,41	62 422,38	63 670,82	64 944,24
6	61 547,82	62 778,78	64 034,35	65 315,04	66 621,34
7	63 088,02	64 349,78	65 636,78	66 949,51	68 288,50
8	64 625,16	65 917,66	67 236,02	68 580,74	69 952,35
9	66 165,36	67 488,67	68 838,44	70 215,21	71 619,51
10	67 702,50	69 056,55	70 437,68	71 846,43	73 283,36

b) **Échelle de salaire pour le poste d'agente de secrétariat et préposée au site Web ou agent de secrétariat et préposé au site Web**

Échelons	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
1	31 216,08	31 840,40	32 477,21	33 126,75	33 789,29
2	32 400,30	33 048,31	33 709,27	34 383,46	35 071,13
3	33 583,50	34 255,17	34 940,27	35 639,08	36 351,86
4	34 763,64	35 458,91	36 168,09	36 891,45	37 629,28
5	35 943,78	36 662,66	37 395,91	38 143,83	38 906,70
6	37 129,02	37 871,60	38 629,03	39 401,61	40 189,65
7	38 310,18	39 076,38	39 857,91	40 655,07	41 468,17
8	39 492,36	40 282,21	41 087,85	41 909,61	42 747,80
9	37 955,22	38 714,32	39 488,61	40 278,38	41 083,95
10	41 855,70	42 692,81	43 546,67	44 417,60	45 305,96
11	43 126,62	43 989,15	44 868,94	45 766,31	46 681,64
12	44 603,58	45 495,65	46 405,56	47 333,68	48 280,35
13	46 078,50	47 000,07	47 940,07	48 898,87	49 876,85
14	47 557,50	48 508,65	49 478,82	50 468,40	51 477,77
15	49 035,48	50 016,19	51 016,51	52 036,84	53 077,58
16	50 529,78	51 540,38	52 571,18	53 622,61	54 695,06
17	52 020,00	53 060,40	54 121,61	55 204,04	56 308,12
18	53 355,18	54 422,28	55 510,73	56 620,94	57 753,36
19	54 935,16	56 033,86	57 154,54	58 297,63	59 463,58
20	56 393,76	57 521,64	58 672,07	59 845,51	61 042,42

c) **Échelle de salaire pour le poste de professionnelle de recherche, professionnel de recherche.**

Échelon	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
1	51 000,00	52 020,00	53 060,40	54 121,61	55 204,04
2	53 040,00	54 100,80	55 182,82	56 286,47	57 412,20
3	55 080,00	56 181,60	57 305,23	58 451,34	59 620,36
4	57 120,00	58 262,40	59 427,65	60 616,20	61 828,52
5	59 160,00	60 343,20	61 550,06	62 781,07	64 036,69
6	61 200,00	62 424,00	63 672,48	64 945,93	66 244,85
7	63 240,00	64 504,80	65 794,90	67 110,79	68 453,01
8	65 280,00	66 585,60	67 917,31	69 275,66	70 661,17
9	67 320,00	68 666,40	70 039,73	71 440,52	72 869,33
10	69 360,00	70 747,20	72 162,14	73 605,39	75 077,49
11	71 400,00	72 828,00	74 284,56	75 770,25	77 285,66
12	73 440,00	74 908,80	76 406,98	77 935,12	79 493,82
13	75 480,00	76 989,60	78 529,39	80 099,98	81 701,98
14	77 520,00	79 070,40	80 651,81	82 264,84	83 910,14
15	79 560,00	81 151,20	82 774,22	84 429,71	86 118,30

- 19.03 L'intégration de toute personne salariée dans l'échelle de traitement est faite en fonction du niveau de compétence (i.e. les qualifications et l'expérience).
- 19.04 D'une façon générale, l'avancement consiste dans un cheminement progressif vers les paliers supérieurs. Au 1^{er} juin de chaque année, toute personne salariée avance automatiquement d'un échelon au minimum sur rendement satisfaisant dans la nouvelle échelle, si elle n'a pas atteint le maximum de la classe.
- Si une personne change de poste, elle intègre le nouvel échelon salarial sans réduction de salaire ni réduction des autres avantages prévus à la convention.
- 19.05 Le salaire de toute personne salariée est payable en vingt-six (26) versements, tous les deux jeudis pour couvrir la période précédente et équivaut à 14/365^e du salaire annuel.
- 19.06 Les avantages de toute personne salariée sont payables en vingt-six (26) versements selon la même formule qu'en 19.06.

ARTICLE 20 RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

- 20.01 L'Employeur s'engage à payer les frais de déplacement et de séjour des personnes salariées et à les rembourser selon la politique des dépenses en vigueur à la FQPPU.

L'Employeur transmet au Syndicat tout changement apporté à ladite politique.

ARTICLE 21 DIVERS

- 21.01 Toute personne salariée peut démissionner sur préavis écrit de deux (2) semaines à l'Employeur.
- 21.02 Afin de faciliter son départ et permettre le transfert des connaissances, la personne salariée à statut permanent qui souhaite prendre sa retraite donne à l'Employeur un préavis écrit de trois (3) mois.
- 21.03 Les avantages, droits et privilèges de nature collective existant avant la signature de la convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent malgré toute disposition incompatible présente ou à venir des *Statuts* ainsi que des règlements ou politiques de l'Employeur.


- 21.04 L'Employeur, dans le mois qui suit la signature de la convention collective, fait photocopier ladite convention collective en quatre (4) exemplaires pour le Syndicat.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

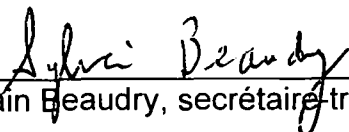
- 22.01 Les annexes de la convention en font partie intégrante.
- 22.02 La convention entre en vigueur le jour de sa signature. Elle demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2020.
- 22.03 À son expiration, la convention continue à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention intervienne entre les parties.
- 22.04 À la signature de la convention collective, l'Employeur verse aux personnes salariées le montant de la rétroactivité liée à l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de traitement au 1^{er} juin 2015.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 8^e jour du mois de Mai 2015.

**FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES
PROFESSEURES ET PROFESSEURS
D'UNIVERSITÉ (FQPPU)**



Max Roy, président




Sylvain Beaudry, secrétaire-trésorier

SCFP – SECTION LOCALE 2056



Marie-Claude Thomas, présidente



Roger Bazinet, conseiller syndical
SCFP

ANNEXE 1 DESCRIPTION DES RESPONSABILITÉS ET DES TÂCHES DES TROIS POSTES EN VIGUEUR AU 1^{ER} JUIN 2015

La description des responsabilités et des tâches reliées aux trois (3) postes est faite dans l'esprit d'identifier des champs de responsabilités pour chacun des postes sans souci de procéder à une énumération exhaustive des tâches que ces responsabilités recouvrent. Par ailleurs, il est entendu qu'une collaboration entre les trois personnes salariées occupant ces postes est essentielle à la conduite des activités de la Fédération.

1) Poste d'assistante administrative ou assistant administratif

Sous la direction de la présidente ou du président ou d'un autre membre du comité exécutif désigné à cet effet :

Voit à la mise en œuvre et au suivi des activités découlant du plan de travail du Comité exécutif et de la planification budgétaire;

Collabore à la préparation et au suivi du plan de communications du Comité exécutif;

Collabore à la préparation, à la tenue et au suivi, notamment par des procès-verbaux, des réunions du Comité exécutif;

Collabore à la préparation, à la tenue et au suivi, notamment par des procès-verbaux, des Conseils fédéraux;

Voit au suivi des travaux de comités;

Assume la responsabilité du système de classement des dossiers et du centre de documentation;

Assume la responsabilité du bureau et coordonne le travail de secrétariat et de suivi budgétaire.

2) Poste d'agente de secrétariat et préposée au site Web ou agent de secrétariat et préposé au site Web

Sous la direction de la présidente ou du président ou d'un autre membre du comité exécutif désigné à cet effet et de l'assistante administrative ou de l'assistant administratif;

Assure la réception des appels téléphoniques et l'accueil des visiteurs;

Effectue le traitement de l'information en vue de la mise à jour du site Internet et exécute les tâches qui y sont reliées;

Effectue le traitement de l'information en vue de la mise en forme et de la diffusion de documents par voie électronique et exécute les tâches qui y sont reliées;

Effectue la mise à jour des listes d'envoi;

Effectue les tâches de secrétariat reliées à la correspondance et au classement;

Effectue toute autre tâche de secrétariat.

3) Poste de professionnelle de recherche, professionnel de recherche

Sous la direction de la présidence de la FQPPU et conformément aux objectifs et priorités fixés par son Comité exécutif, le professionnel de recherche accomplit des travaux de recherche, d'analyse, de conception, de rédaction, ainsi que des tâches liées à la diffusion et à la promotion des activités de la Fédération.

En général, ces tâches se définissent ainsi :

Recherche

Collecte de données et constitution de dossiers, à partir de documents imprimés, de fichiers électroniques, de sites Internet, d'entretiens, d'enquêtes, de sondages, de conférences, etc.

Analyse

Étude approfondie des dossiers, suivis de leur description détaillée et de synthèses, résumés de conférences, bilans de colloques, etc.

Rédaction

Production écrite de communiqués, d'avis, d'études, de rapports, de mémoires, de résumés de conférences, de textes pour Internet, etc.

Conception

Le professionnel de recherche est encouragé à soumettre des projets à la direction, pour autant que ces derniers correspondent aux mandats de la FQPPU et que leur réalisation n'entre pas en conflit avec ses autres tâches, tel que déterminé par la présidence. Il peut aussi être appelé à concevoir des projets divers, à la demande de la présidence, pour répondre à des besoins ponctuels.

Diffusion et promotion

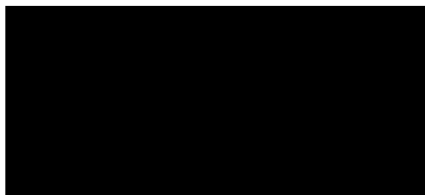
Le professionnel de recherche participe aux activités organisées par la FQPPU (colloques, conférences, etc.). Il élabore des outils de diffusion et de promotion des activités et des mandats de la Fédération destinés aux membres et aux représentants des médias. Il utilise les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.) pour relayer les activités de la FQPPU, ainsi que toute autre information pertinente.

Il peut être amené à faire de la représentation professionnelle pour le compte de la Fédération. Au besoin, il est aussi mandaté pour communiquer avec les syndicats membres pour relayer de l'information ou s'informer de situations vécues par les membres.

ANNEXE 2 CLASSEMENT AU 1^{ER} JUIN 2015

Nom

Échelon et échelle de traitement




10* de l'échelle de salaire prévue à la clause 19.02 a)

20* de l'échelle de salaire prévue à la clause 19.02 b)

3 de l'échelle de salaire prévue à la clause 19.02 c),
sous réserve de la lettre d'entente « **Intégration du
poste de professionnel de recherche** »

ANNEXE 3 PRIORITÉ POUR LES VACANCES

Conformément au troisième (3^e) alinéa de la clause 13.05 relativement au principe d'alternance entre les personnes salariées en ce qui a trait à la priorité du choix de la période de vacances, le premier choix pour la période de vacances situé entre le 1^{er} juin et le 31 août 2015 est accordé à 

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Entente intervenue
entre
la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)
et
le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2056


Les parties conviennent que le statut et les responsabilités de la comptable, du comptable se définissent comme suit :

1. La comptable, le comptable n'est pas membre de l'unité d'accréditation du personnel à l'emploi de la FQPPU;
2. Sous la responsabilité de la secrétaire-trésorière, du secrétaire-trésorier de la Fédération, la comptable, le comptable;
 - a) effectue les entrées au système comptable;
 - b) émet les chèques, à l'exception des chèques urgents, qui sont émis par l'assistante administrative, l'assistant administratif;
 - c) prépare les états financiers mensuels;
 - d) prépare les données comptables pour l'audit;
 - e) effectue d'autres tâches de même nature.

L'ensemble de ces tâches se limite à environ trois heures par semaine en moyenne.

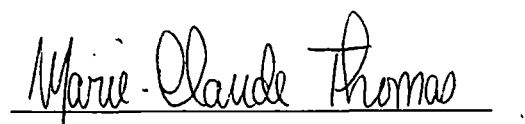
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 8^e jour du mois de mai 2015.

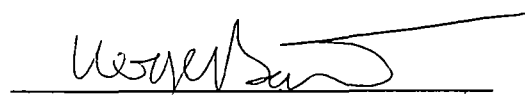
FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES
PROFESSEURES ET PROFESSEURS
D'UNIVERSITÉ (FQPPU)



Sylvie Beaudy

SCFP – SECTION LOCALE 2056



Marie-Claude Thomas


LETTRE D'ENTENTE 2015-01

Entre : La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), dont les bureaux se situent au 666 rue Sherbrooke Ouest, bureau 300, à Montréal (Québec), représenté par monsieur Max Roy, président et monsieur Sylvain Beaudry, secrétaire-trésorier, dûment autorisés aux fins des présentes

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP – Section locale 2056), dont le bureau régional du Québec est situé au 565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100, Montréal (Québec), représenté par madame Marie-Claude Thomas, présidente et monsieur Roger Bazinet, conseiller syndical, dûment autorisés aux fins des présentes

Objet : Entente sur l'abolition de l'article 19.05 de la convention collective 2010-2015 et sur le maintien du droit acquis pour les salariés visés

ATTENDU QUE les parties ont entrepris des séances de négociation dans le but de renouveler la convention collective (2010-2015) liant l'Employeur et ses salariés;

ATTENDU QUE les parties en sont venues à une entente pour une convention collective d'une durée de cinq (5) ans, soit de 2015 à 2020;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'abolir l'article 19.05 qui se lisait comme suit :

« Au 1^{er} juin de chaque année, les personnes salariées, hors échelle reçoivent un montant forfaitaire équivalent à trois pour cent (3 %) de la rémunération annuelle au 31 mai, et ce, avant l'indexation annuelle. »

ATTENDU QUE mesdames [REDACTED] et [REDACTED] bénéficiaient des avantages prévus à cet article;

ATTENDU QU'IL est de la volonté des parties que ces salariées conservent ce droit acquis.


LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- 1) Les « ATTENDU QUE » font partie intégrante des présentes;

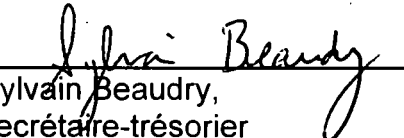
- 2) L'Employeur versera le même bénéfice et de la même façon qu'auparavant, soit comme décrit au 3^e « ATTENDU QUE » de la présente entente pour mesdames [REDACTED]
- 3) Compte tenu de ce qui précède et de l'abolition de l'article 19.05, mesdames [REDACTED] conserveront ce bénéfice, à titre de droit acquis, jusqu'à leur départ définitif de la FQPPU.
- 4) Les parties reconnaissent que cette entente a un caractère unique et ne saurait être invoquée à titre de précédent ou autrement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 8^e jour du mois de mai 2015.

FQPPU

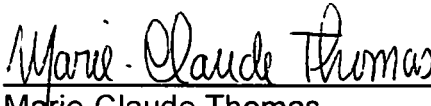


Max Roy,
président

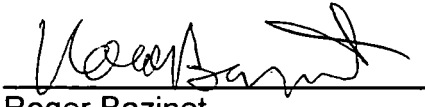


Sylvain Beaudry,
secrétaire-trésorier

SCFP – Section locale 2056



Marie-Claude Thomas,
présidente



Roger Bazinet,
conseiller syndical

LETTRE D'ENTENTE

entre

**FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURES
ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (FQPPU)**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2056**

OBJET : Reconduction de la convention collective et nouvelles modalités salariales

- ATTENDU QUE** la convention collective est échuée depuis le 31 mai 2020;
- ATTENDU QUE** les parties ont notamment convenu de prolonger intégralement la convention collective jusqu'au 31 mai 2025;
- ATTENDU QUE** les parties ont convenu de nouvelles modalités salariales pour la période de prolongation;
- ATTENDU QUE** tel que discuté entre les parties, la présente entente doit être signée avant le 22 décembre 2021.

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. La convention collective est prolongée intégralement jusqu'au 31 mai 2025, à l'exception des présentes dispositions, notamment concernant les nouvelles modalités salariales;
3. Le salaire annuel de la fonction de professionnel de recherche est majoré de 2.5% pour chacune des années 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025. Les personnes salariées occupant cette fonction bénéficieront, en plus de la majoration des échelles, d'une prime pour les années 2020-2021 à 2023-2024 selon ce qui est prévu au tableau apparaissant au par.7;
4. Le salaire annuel de la fonction d'assistante administrative est majoré comme prévu au tableau apparaissant au par.7. La personne salariée occupant cette fonction bénéficiera, en plus d'une prime pour les années 2020-2021 et 2021-2022 selon ce qui est prévu au tableau apparaissant au par.7;

5. Les majorations annuelles rétroactives seront versées sur le salaire régulier pour toutes les personnes salariées ayant été à l'emploi depuis le 1^{er} juin 2020 au plus tard le 4 février 2022;
6. Afin de fidéliser ses employé-e-s et pour compenser les conséquences de la crise sanitaire de la COVID-19, la FQPPU verse exceptionnellement la prime prévue au tableau apparaissant au par. 7. Les personnes salariées à l'emploi de la fédération au moment de la signature de la présente entente bénéficient de ce montant forfaitaire qui sera versé aux échéances suivantes:

- Dans les 30 jours de la signature de la présente entente;
- Employé 1 = 10 730,65 \$ (7 208,94\$ + 3 521,71 \$)
- Employé 2 = 10 730,65 \$ (7 208,94\$ + 3 521,71 \$)
- Employé 3 = 3 182,20 \$ (2 682,20 + 500,00 \$)
- Employé 4 = 10 191,48 \$ (6 784,56 \$ + 3 406,92 \$) Note : déjà versée en partie.

- Au 1^{er} juin 2022 :
- Employé 1 = 2 000,00 \$
- Employé 2 = 2 000,00 \$
- Employé 3 = 1 000,00 \$
- Employé 4 = 0 \$

- Au 1^{er} juin 2023 :
- Employé 1 = 1 000,00 \$
- Employé 2 = 1 000,00 \$
- Employé 3 = 1 000,00 \$
- Employé 4 = 0 \$

7. En vertu des dispositions 3, 4, 5 et 6 de la présente, à titre indicatif, les salaires des personnes salariées actuellement à l'emploi sont donc modifiés rétroactivement de la façon suivante :

Employés		1 ^{er} juin 2020 au 31 mai 2021	1 ^{er} juin 2021 au 31 mai 2022	1 ^{er} juin 2022 au 31 mai 2023	1 ^{er} juin 2023 au 31 mai 2024	1 ^{er} juin 2024 au 31 mai 2025
		2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Employé professionnel 1 avec maîtrise	Salaire	74 691,06	78 878,29	83 228,20	87 746,30	92 438,29
	Prime	7 208,94	3 521,71	2000,00	1000,00	-
	Salaire total	81 900,00	82 400,00	85 228,20	88 746,30	92 438,29
Employé professionnel 2 avec maîtrise	Salaire	74 691,06	78 878,29	83 228,20	87 746,30	92 438,29
	Prime	7 208,94	3 521,71	2000,00	1000,00	-
	Salaire total	81 900,00	82 400,00	85 228,20	88 746,30	92 438,29
Employé professionnel avec doctorat	Salaire	79 217,80	83 518,19	87 984,10	92 621,09	97 434,95
	Prime	2 682,20	500,00	1000,00	1000,00	-
	Salaire total	81 900,00	84 018,19	88 984,10	93 621,09	97 434,95
Assistante administrative	Salaire*	75 115,44	78 743,08*	82 505,16*	86 406,13*	90 450,58*
	Prime	6 784,56	3 406,92	-	-	-
	Salaire total	81 900,00	82 150,00	82 505,16	86 406,13	90 450,58

***Le salaire de l'assistante administrative suit une progression de salaire qui correspond à 2.5% en plus de l'ajout d'échelons. Aussi, il convient de préciser que l'assistante administrative a déjà reçu en 2020-2021 et jusqu'à présent en 2021-2022, une rémunération sur la base de 81 900\$ selon ce qui était déjà convenu.**

8. Les parties conviennent de former un comité de travail paritaire ayant pour objet de réviser le contenu des descriptions de tâches des différents titres d'emploi et de réviser, au besoin, les échelles de salaires.
 - 8.1. Chaque partie nomme 2 représentants;
 - 8.2. Le comité débute ses travaux dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente entente;
 - 8.3. Le comité procède d'abord à la révision du contenu des descriptions de tâches;
 - 8.4. Le comité s'adjoit au besoin, l'aide d'un consultant externe qui sera choisi conjointement;
 - 8.5. Le comité évalue ensuite s'il y a lieu de réviser l'une ou plusieurs des échelles en vigueur;
 - 8.6. À défaut d'entente au sein du comité sur le point 8.5, le consultant externe pourra être appelé à formuler ses recommandations;
 - 8.7. Si les parties s'entendent sur la modification de l'une ou plusieurs des échelles salariales, elles conviennent de la date d'entrée en vigueur de telles modifications. À défaut d'entente, les parties pourront alors convenir de rediscuter des échelles lors des négociations menant au renouvellement de la convention collective;
 - 8.8. Advenant qu'à la suite d'une entente, le salaire d'une personne salariée se situe au-dessus du maximum de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable, celle-ci verra son salaire maintenu tant que son niveau dépassera le maximum. Elle bénéficiera aussi des augmentations salariales annuelles prévues au point 5.
 - 8.9. Si les services d'un consultant sont requis conformément aux paragraphes 8.4 et 8.6, l'employeur en assumera les frais.
9. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et devra être déposée au Ministère du Travail.

Montréal, le 22 décembre 2021

**Pour la Fédération Québécoise des professeures
et professeurs d'Université (FQPPU)**



Jean Portugais, Président



Anne-Renée Gravel, vice-présidente



Me Jean-François Pedneault, Porte-parole

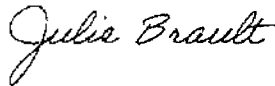
**Pour le Syndicat Canadien de la fonction publique,
Section locale 2056**

Hans Poirier

Hans Poirier, président

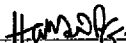
Maryse Tétreault

Maryse Tétreault, vice-présidente

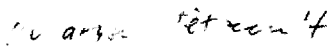


Julie Brault, conseillère syndicale

Signature:


Hans Poirier (Dec 22, 2021 12:03 EST)

Email: hans.poirier@fqppu.org

Signature: 

Email: maryse.tetreault@fqppu.org

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Entente modifiant la durée de la convention
 N° certificat : DQ-2022-6112 N° dossier d'accréditation : AM-1002-1582

<p>EMPLOYEUR</p> <p>FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (FQPPU)</p> <p>4446, BOULEVARD SAINT-LAURENT, BUREAU 405 MONTRÉAL QC H2W 1Z5</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2056 (FTQ)</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>TIERS</p> <p>SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> <p>565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9</p>		
Date signature : 2023-01-23	Nombre de salariés visés : 2	Date début : 2020-06-01
Date dépôt : 2023-03-17		Date d'expiration : 2025-05-31

Remarque :

Martine Dubé
 Préposé(e) à l'émission

2023-05-25
 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

LETTRE D'ENTENTE

entre

**FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
D'UNIVERSITÉ (FQPPU)**

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2056 (FTQ)

MZ CF

OBJET : Reconduction de la convention collective et nouvelles modalités salariales

ATTENDU QUE la convention collective est échue depuis le 31 mai 2020;

ATTENDU QUE les parties ont notamment convenu de prolonger intégralement la convention collective jusqu'au 31 mai 2025;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de nouvelles modalités salariales pour la période de prolongation;

D'UN COMMUN ACCORD, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. La convention collective est prolongée intégralement jusqu'au 31 mai 2025, à l'exception des présentes dispositions, notamment concernant les nouvelles modalités salariales;
3. Le salaire annuel de la fonction de professionnelle de recherche, professionnel de recherche est majoré de 2.5% pour chacune des années 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 et 2024- 2025.
4. L'échelle de salaire est la suivante pour le poste de professionnelle de recherche, professionnel de recherche :

*EBP
CF MR*

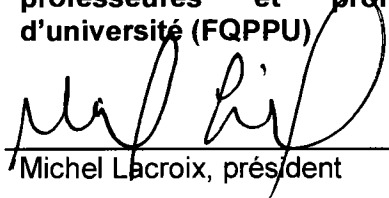
	1er juin 2022 au 31 mai 2023	1er juin 2023 au 31 mai 2024	1er juin 2024 au 31 mai 2025
	2,50%	2,50%	2,50%
Échelon			
1	64 204,61 \$	65 809,72 \$	67 454,96 \$
2	66 772,79 \$	68 442,11 \$	70 153,16 \$
3	69 343,54 \$	71 077,13 \$	72 854,06 \$
4	71 909,25 \$	73 706,99 \$	75 549,66 \$
5	74 476,41 \$	76 338,33 \$	78 246,78 \$
6	77 045,85 \$	78 972,00 \$	80 946,30 \$
7	79 611,48 \$	81 601,77 \$	83 641,81 \$
8	82 182,93 \$	84 237,50 \$	86 343,44 \$
9	84 747,04 \$	86 865,71 \$	89 037,35 \$
10	87 314,87 \$	89 497,74 \$	91 735,19 \$
11	89 881,93 \$	92 128,98 \$	94 432,20 \$
12	92 452,55 \$	94 763,87 \$	97 132,96 \$
13	95 022,73 \$	97 398,30 \$	99 833,26 \$
14	97 588,35 \$	100 028,06 \$	102 528,76 \$
15	100 154,92 \$	102 658,79 \$	105 225,26 \$
16	102 718,89 \$	105 286,86 \$	107 919,03 \$

5. Les employé.e.s actuellement à l'emploi recevront le paiement de la rétroactivité salariale qui leur est dû compte tenu des modifications apportées en vertu du paragraphe 4 de la présente lettre d'entente, dans les 30 jours suivant la signature de la présente lettre d'entente.
6. Les parties conviennent de former un comité de travail paritaire ayant pour objet de réviser le contenu des descriptions de tâches des différents titres d'emploi et de réviser, au besoin, les échelles de salaires.
 - 6.1. Chaque partie nomme 2 représentant.e.s;
 - 6.2. Un.e représentant.e syndical.e recevra une formation sur l'évaluation des emplois de cinq (5) jours en 2023. Cette libération sera au surplus de celles prévues à l'article 6 de la convention collective;
 - 6.3. Le comité débute ses travaux au plus tard dans les neuf (9) mois suivant la signature de la présente entente;
 - 6.4. Le comité procède d'abord à la révision du contenu des descriptions de tâches;

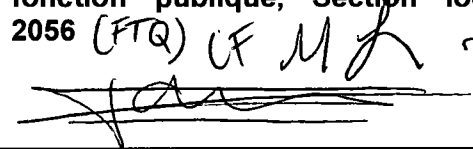
- 6.5. Le comité s'adjoit au besoin, l'aide d'un.e consultant.e externe qui sera choisi.e conjointement;
 - 6.6. Le comité évalue ensuite s'il y a lieu de réviser l'une ou plusieurs des échelles en vigueur;
 - 6.7. À défaut d'entente au sein du comité sur le point 6.6, le ou la consultant.e externe pourra être appelé.e à formuler ses recommandations;
 - 6.8. Si les parties s'entendent sur la modification de l'une ou plusieurs des échelles salariales, elles conviennent de la date d'entrée en vigueur de telles modifications. À défaut d'entente, les parties pourront alors convenir de rediscuter des échelles lors des négociations menant au renouvellement de la convention collective;
 - 6.9. Advenant qu'à la suite d'une entente, le salaire d'une personne salariée se situe au-dessus du maximum de la nouvelle échelle salariale qui lui est applicable, celle-ci verra son salaire maintenu tant que son niveau dépassera le maximum. Elle bénéficiera aussi des augmentations salariales annuelles prévues au point 4;
 - 6.10. Si les services d'un.e consultant.e sont requis conformément aux paragraphes 6.5 et 6.7, l'employeur en assumera les frais.
7. La présente entente entre en vigueur le jour de sa signature et devra être déposée au Ministère du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 23 janvier 2023

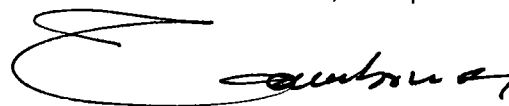
**Pour la Fédération québécoise des
professeures et professeurs
d'université (FQPPU)**


Michel Lacroix, président

**Pour le Syndicat Canadien de la
fonction publique, Section locale
2056 (FTQ) CF M J**


Célia Favre, présidente


Émile Bordeleau-Pitre, vice-président


Mikaylou Tamboura, conseiller syndical