

FORMATION SPP-UQTR

Connaître ma convention collective 2019-2024






1

UN MOT SUR LE SPP-UQTR...

- Le SPP-UQTR, c'est environ 418 membres qui contribuent de façon significative à l'exécution des activités professionnelles administratives et de recherche œuvrant à l'UQTR :
 - 253 réguliers;
 - 165 statuts particuliers.
- Il joue un rôle officiel auprès de l'UQTR.
- Il est un moteur d'animation sociale entre les membres.
- Il est en contact constant avec d'autres professionnels administratifs et de recherche au Québec (FPPU).

2

PLAN DE FORMATION

1. Règles de base
2. Régime syndical
3. Reconnaissance, droits et obligations des parties
4. Attribution du travail
5. Conditions de travail et avantages sociaux
6. Mesures disciplinaires, comité de relations de travail

Objectif de la rencontre :

*Vous sensibiliser à vos droits en vertu
de votre convention collective !*

3

1. RÈGLES DE BASE

La convention collective est d'une durée de 5 ans
Du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2024

Elle s'appliquera jusqu'à l'entrée en vigueur, par sa signature,
d'une nouvelle convention collective.

4

1. RÈGLES DE BASE

SYNDICAT et FPPU

- Le Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec à Trois-Rivières
- Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche

EMPLOYEUR

- Université du Québec à Trois-Rivières

5

1. RÈGLES DE BASE

SPP-UQTR

Est le seul agent négociateur auprès de l'Employeur.

Le SPP-UQTR regroupe tous les professionnels engagés par l'Université à titre de personnel professionnel en probation, régulier, à statut particulier (professionnel remplaçant, surnuméraire, temporaire ou sous-octroi).

6

2. RÉGIME SYNDICAL

APPARTENANCE ET COTISATION SYNDICALE

- Pour être membre du SPP-UQTR, vous devez signer le formulaire d'adhésion.

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

À la demande du SPP-UQTR, l'Employeur vous accorde des libérations syndicales sans perte de salaire pour :

- Exercer des fonctions syndicales;
- Être membre de l'équipe de négociation;
- Assister aux instances fédératives (FPPU).

7

3. RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

Vous êtes responsables de connaître les règlements et les politiques de l'Université et de vous y conformer.

Par exemple :

- Politique de prévention et de traitement des plaintes.
- Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.
- Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.
- Code d'éthique et de déontologie des membres du personnel.
- Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de l'UQTR.

8

3. RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

NON-DISCRIMINATOIRE (article 5-4.00)

- Harcèlement en milieu de travail
- Harcèlement psychologique (article 5-6.00)
- Violences à caractère sexuel

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Responsabilité civile
- Responsabilité professionnelle (article 6-5.00)

9

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

PROFESSIONNEL.LE (chapitre 1)

- Temps complet
- Temps partiel

Régulier ou en période de probation

- Occupe un poste
- N'est pas provisoire
- Probation terminée
- Intermittent

À statut particulier

- Remplaçant
- Sous-octroi
- Surnuméraire
- Temporaire

10

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

HORAIRE DE TRAVAIL (article 7-1.00)

- L'horaire de travail régulier est réparti sur 5 jours pour une personne professionnelle à temps complet, soit 35 heures par semaine.
- Selon l'affichage.
- Le professionnel peut bénéficier d'un horaire différent, 7-1.02 b).

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (article 7-2.00)

- Tout travail supplémentaire doit être approuvé préalablement par le supérieur immédiat.
- Ce temps supplémentaire peut être repris en temps ou payé.
- Toute reprise de temps doit être approuvée par le supérieur immédiat.

11

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

PROJET PILOTE : 1 AN

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Occasionnellement anticiper ou reporter du temps de travail dans une même semaine après avoir obtenu préalablement l'autorisation de son supérieur immédiat.
- Maximum 3 heures dans la même semaine.
- Reprendre le temps dans la même semaine.
- Ne pas saisir dans SAFIRH.

TÉLÉTRAVAIL

- Projet pilote : Occasionnellement, livrables définis, accord préalable du supérieur.
- Post-pandémie : Directives de télétravail à venir.

12

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

- A. Engagement – Probation – Démission
- B. Ancienneté – Sécurité d'emploi
- C. Tâche – Poste à combler – Affectation temporaire
- D. Classification – Rémunération – Primes
- E. Rappel au travail
- F. Mise à pied – Liste de rappel

13

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

A. Engagement – Probation – Démission (article 5-1.00)

- Toute embauche se fait par contrat et une copie est transmise au Syndicat.
- La période de probation est de 130 jours rémunérés.
- L'Employeur peut mettre fin à la période de probation avec un préavis écrit d'un mois.
- Toute démission est signifiée à l'Employeur par écrit au moins 4 semaines avant son départ.

14

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

B. Ancienneté (article 5-2.00) – Sécurité d'emploi (article 5-3.00)

- L'ancienneté se calcule en années, mois et jours pour le personnel régulier.
- La liste d'ancienneté est produite annuellement au 30 septembre. Le Syndicat et le personnel en reçoivent copie (accessible via le PersoNet).
- Le professionnel cumule et conserve de l'ancienneté lors de certaines situations.
- La sécurité d'emploi s'applique uniquement au personnel régulier ayant plus de 24 mois de service actif à temps complet.

15

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

C. Tâche – Poste à combler (chapitre 6)

- L'Université ne peut modifier l'affectation d'un professionnel sans son consentement.
- Affichage dans les 20 jours de la vacance ou de la création de poste.
- Affichage d'une durée minimum de 7 jours (sauf exception).
- Poste comblé dans un délai de 60 jours.
- Professionnel doit déposer sa candidature au SRH.
- Le Syndicat reçoit la liste des professionnels ayant postulé, incluant leur ancienneté et la personne choisie. Délai de 10 jours.
- L'Employeur lors de la nomination achemine une réponse écrite et motivée à tous les postulants ainsi qu'au Syndicat.

16

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

C. Affectation temporaire (article 6-2.00)

- L'Employeur s'engage à affecter un professionnel lors d'absence pour un délai de plus d'un mois.
- Affectation temporaire possible comme professionnel ou hors unité (exemple : comme cadre).
- Affichage pour :
 - les affectations temporaires de 10 mois et plus;
 - les projets temporaires de 10 mois et plus;
 - les congés parentaux de 6 mois et plus;
 - la retraite graduelle (horaire ½ temps sur deux ans);
 - le remplacement d'un professionnel occupant des fonctions syndicales (6 mois et plus).

17

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

D. Classification et rémunération (chapitre 8)

- Lors de l'embauche, la personne professionnelle est classée (expérience et scolarité) et intégrée dans un corps d'emploi.
- 49 corps d'emploi classés dans 3 échelles salariales différentes.
- Avancement d'échelon annuellement ou après 260 jours rémunérés.
- Augmentations salariales :

1 ^{er} juin 2019	1,25 %
1 ^{er} avril 2020	1,75 % (ou PSG si pourcentage supérieur)
1 ^{er} avril 2021	1,75 % (ou PSG si pourcentage supérieur)
1 ^{er} avril 2022	1,75 % (ou PSG si pourcentage supérieur)
1 ^{er} avril 2023	Remorque pourcentage consenti aux professeurs
1 ^{er} avril 2024	Remorque pourcentage consenti aux professeurs

18

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

D. Primes (article 8-8.00)

- Prime de disponibilité une heure de rémunération au taux horaire de base pour chaque 8 heures de disponibilité. Demande provenant de la personne supérieure immédiate. Le professionnel peut refuser.
- Prime de gestion :

<ul style="list-style-type: none"> • 4 à 7 salariés dont 3 professionnels • 8 ou 9 salariés • 20 étudiants 	5 %
<ul style="list-style-type: none"> • 10 à 14 salariés 	7 %
<ul style="list-style-type: none"> • 15 salariés et plus 	10 %

19

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

D. Primes (article 8-8.00)

- Prime de complexité (7 %) :
 - Plafond à 4 % du nombre de professionnels réguliers.
 - Dix ans d'expérience et exercer ces fonctions depuis deux ans.
 - Satisfaire aux trois critères :
 - Conseil stratégique;
 - Expertise de pointe;
 - Réalisation de mandats avec peu de précédents.
- Prime de soir :
 - Moitié des heures régulières sont entre 15 h et minuit - prime de 2 % de l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.
- Prime du samedi et du dimanche :
 - Taux de salaire régulier majoré de 25 % pour les heures travaillées.

20

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

E. Rappel au travail (article 6-3.09)

- La personne professionnelle à statut particulier doit avoir 180 jours de temps rémunéré pour être sur la liste de rappel au travail.
- Emploi provisoire plus d'un mois, rappeler les professionnels qui répondent aux exigences de l'emploi.
- L'emploi est accordé à la personne la plus compétente qui doit répondre aux exigences normales de l'emploi. À compétence égale, c'est l'ancienneté qui prime.

21

4. ATTRIBUTION DU TRAVAIL

F. Mise à pied – Liste de rappel (article 6-3.09)

- La personne professionnelle suite à une mise à pied est inscrite sur la liste de rappel en autant qu'elle ait travaillé plus de 180 jours.
- Durée de séjour sur la liste de rappel est de 24 mois.
- Conservation de l'ancienneté pendant cette période.
- Si la personne professionnelle refuse 2 rappels consécutifs au travail, elle perd son temps rémunéré accumulé. Certaines exceptions s'appliquent à cet égard.*
- Liste de rappel émise mensuellement et transmise au Syndicat.

22

5. AVANTAGES SOCIAUX – VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX

Vacances et congés spéciaux :

- Vacances annuelles
- Jours fériés et congés mobiles
- Congés personnels et sociaux
- Congés pour raisons médicales et familiales
- Congés sans traitement, différé ou anticipé

23

5. AVANTAGES SOCIAUX – VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX

Vacances annuelles (article 7-4.00):

- Cumul du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante

Temps plein	Moins de 35 heures
<ul style="list-style-type: none"> • 20 jours ouvrables pris suivant l'année de référence 	<ul style="list-style-type: none"> • Au prorata des heures travaillées et de l'ancienneté cumulée

Vacances supplémentaires après 12 ans d'ancienneté	
12 ans	21 jours
13 ans	22 jours
14 ans	23 jours
15 ans	24 jours
16 ans	25 jours
20 ans	26 jours

24

5. AVANTAGES SOCIAUX – VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX

Vacances annuelles (suite) :

- Fractionnement des vacances (2 semaines maximum) :
 - En heures, en demi-journées ou en journées
 - Deux semaines maximum
- Prolongation de la période de vacances annuelles avec un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas le nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

25

5. AVANTAGES SOCIAUX – VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX

Jours fériés et congés mobiles (article 7-3.00) :

Temps plein	Moins de 35 heures
<ul style="list-style-type: none"> • Jours fériés : 13 jours • Congés mobiles : 2 jours 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/20 du traitement gagné au cours des 4 semaines de paie précédant le congé

Congés personnels :

- 2 jours sauf exception
- Statuts particuliers ont accès après 24 mois

Congés sociaux :

- Décès : variable
- Mariage : 5 jours
- Déménagement : 1 jour
- Statuts particuliers ont accès après 24 mois

26

5. AVANTAGES SOCIAUX – VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX

Congés pour raisons médicales et familiales (articles 9-10.00 et 9-11.00) :

- Cumul du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante

Temps plein	Moins de 35 heures
<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 10 jours ouvrables, fractionnables, non-reportables 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumul au prorata des heures travaillées, mêmes conditions que temps plein

- Certificat médical après la 3^e journée d'absence (sauf exception)
- Statuts particuliers :
 - 2 jours dès l'embauche
 - À partir du 181^e jour, 1 journée supplémentaire par 25 jours rémunérés (max. 10 jours par année)

27

5. AVANTAGES SOCIAUX – CONGÉS SANS TRAITEMENT, DIFFÉRÉS OU ANTICIPÉS

Congé sans traitement (article 9-5.00):

- Cas non prévus – demande 45 jours avant le début du congé – raisons sérieuses (professionnel régulier)
- Après 5 ans de service continu – a droit, après entente, à un congé sans traitement

Congé différé ou anticipé (article 9-12.00) :

- Professionnel régulier
- Durée de 6 mois à 1 an
- Diminution du traitement régulier (entre 2 à 5 ans)

28

5. AVANTAGES SOCIAUX – AUTRES AVANTAGES

Autres avantages :

- Perfectionnement
- Régime d'assurance collective
- Régime de retraite
- Droits parentaux

29

5. AVANTAGES SOCIAUX – AUTRES AVANTAGES

Perfectionnement (chapitre 10):

- Favoriser l'acquisition de connaissances qui sont reliées aux fonctions ou
- Faciliter l'accès à de nouvelles tâches à l'intérieur du Réseau de l'Université du Québec

Régulier	Statut particulier	Pour tous
<ul style="list-style-type: none"> • Cours universitaires ou autres • Colloques, séminaires, congrès 	<ul style="list-style-type: none"> • Après 180 jours : cours universitaire • Après 24 mois avec autorisation du supérieur : colloques, séminaires, congrès 	<ul style="list-style-type: none"> • Journée de perfectionnement des professionnels

- Demande par écrit via le PersoNet
- Maximum 3000 \$/année pour activité au Québec
- Maximum 5000 \$/année pour activité hors Québec

30

5. AVANTAGES SOCIAUX – AUTRES AVANTAGES

Régime de retraite :

- Participation obligatoire, dès que la personne devient éligible :
 - Poste régulier
 - Contrat à temps complet (au moins 5 mois)
- Participation au Comité de retraite
- Retraite anticipée ou graduelle

Régime assurance collective :

- Participation obligatoire, dès que la personne devient éligible
Assurance invalidité, accident-maladie, vie et mutilation accidentelle, vie facultative
- Contribution Employeur, 50 % de l'ensemble des régimes
- Participation au comité réseau des assurances collectives

31

5. AVANTAGES SOCIAUX – DROITS PARENTAUX

Droits parentaux (article 9-4.00)

Congé de maternité :

- 20 semaines de service, admissible à un congé maternité de 20 ou 21 semaines (selon le cas)
- Date du congé déterminée par la personne, certaines règles s'appliquent
- Préavis écrit, 2 semaines

Congé de paternité :

- Congé payé de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance
- 5 semaines se terminant au plus tard à la 52^e semaine de la naissance

Congé d'adoption :

- Congé payé de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption
- 5 semaines se terminant au plus tard à la 70^e semaine de l'arrivée de l'enfant

32

5. AVANTAGES SOCIAUX – DROITS PARENTAUX

Fractionnement et prolongation congé de maternité, de paternité ou d'adoption

- Le fractionnement selon les situations prévues à la *Loi des Normes*.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement congé de maternité, de paternité ou d'adoption

33

6. MESURES DISCIPLINAIRES, COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Réprimande écrite/ Suspension/ Congédiement (article 5-5.00)

La rencontre disciplinaire doit être convoquée par avis écrit au moins 24 heures à l'avance.

Cet avis indique la nature de la mesure reprochée, elle ne peut excéder 20 jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance du fait.

Lors de la rencontre, il est possible d'être accompagné par un représentant du SPP-UQTR.

La mesure disciplinaire est retirée du dossier 180 jours rémunérés suivant son dépôt s'il n'y a pas de récidive.

34

6. MESURES DISCIPLINAIRES, COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

- Comité paritaire où sont discutées les situations problématiques.

GRIEF

- Mécontentement ou désaccord quant à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

DÉLAI DE GRIEF

- Quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait, sauf quelques exceptions.

35

6. MESURES DISCIPLINAIRES, COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

RENCONTRE D'ÉCHANGE ET D'INFORMATION

- L'Employeur et le Syndicat se rencontrent dans un délai de dix (10) jours ouvrables afin d'échanger l'information et tentent d'en arriver à un règlement du grief ou de la mécontentement.

ARBITRAGE

- Si aucune entente, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

36

DES RESSOURCES DISPONIBLES POUR VOUS AIDER

SITE WEB

- <http://www.uqtr.ca/sppuqtr/>

TÉLÉPHONE et COURRIEL

• Patrick Cossette	p. 2462	« patrick.cossette@uqtr.ca »
• Carole Mallette	p. 2515	« carole.mallette@uqtr.ca »
• Dominique Mailhot	p. 2438	« dominique.mailhot@uqtr.ca »
• Isabelle Dionne	p. 3813	« isabelle.dionne@uqtr.ca »
• Jean-François Vézina	p. 3985	« jean-francois.vezina@uqtr.ca »
• Solange Audet	p. 2390	« syndicat.professionnels@uqtr.ca »

BUREAU

- Local : 1112 du Pavillon Ringuet

37

DES QUESTIONS ?



38