

**CONDITIONS DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

**LES EMPLOYÉS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF, MÉTIERS ET  
SERVICES ET TECHNIQUE DE RECHERCHE DE  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 1574**

**2011 - 2014**

## **PRÉAMBULE**

La présente annexe constitue les conditions de travail des employés de soutien administratif, métiers et services et technique de recherche couverts par le certificat d'accréditation émis le 27 janvier 2009 par la Commission des relations du travail .

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent seulement aux employés administratifs, métiers et services et techniques de recherche.

## **Article 1**

### **PRINCIPES**

1.1 La présente annexe a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat, les salariés et les chercheurs, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi, tout en tenant compte des paramètres suivants :

- la contribution indispensable de la recherche à la formation universitaire et au développement des connaissances;
- la qualité, la motivation, la création et la productivité nécessaires favorisées au sein d'un projet de recherche, dans un contexte de compétition vive;
- l'autonomie scientifique dont doivent disposer les chercheurs dans la détermination des orientations de la recherche;
- les exigences des bailleurs de fonds, le montant et la période de validité des fonds de recherche, ainsi que les modifications ou les réaffectations budgétaires justifiées essentiellement par les objectifs ou les méthodes de recherche;
- le respect de l'éthique et de l'intégrité en recherche;
- la spécificité des connaissances, habiletés ou aptitudes requises des salariés;
- les exigences liées au rôle de fiduciaire confié par les organismes ou entreprises à l'Université concernant l'administration des fonds de recherche octroyés aux chercheurs;
- des conditions de travail qui assurent la santé et la sécurité et favorisent le bien-être des salariés.

## Article 2

### DÉFINITIONS

- 2.1 **Certificat d'accréditation** : certificat d'accréditation émis par l'agent de relation de travail Monsieur Philippe Gagnon le 27 janvier 2009 portant le numéro de dossier AQ-2000-9715.
- 2.2 **Chercheur** : tout membre du corps professoral de l'Université ou tout autre employé ou employée de l'Université, bénéficiaire de fonds de recherche, qui effectue des travaux de recherche avec une ou plusieurs personnes salariées dans le cadre de son travail à l'Université.
- 2.3 **Chercheur responsable** : le chercheur qui assume la direction scientifique d'une unité de recherche.
- 2.4 **Emploi** : désigne, dans un projet de recherche, l'ensemble des tâches qui peuvent être assignées à une personne salariée compte tenu de sa description de tâches.
- 2.5 **Fonds de recherche** : fonds dont l'Université assume l'administration et qui consiste en subvention, octroi, commandite, contrat ou toute autre forme de financement obtenu par un chercheur auprès de l'Université, d'un organisme externe ou d'une entreprise privée ou publique, pour la réalisation de travaux de recherche effectués dans le cadre des fins poursuivies par l'Université.
- 2.6 **Forfait** : montant global versé à titre de salaire pour une période donnée.
- 2.7 **Mise à pied** : Cessation d'emploi temporaire d'une personne salariée (en opposition de licenciement)
- 2.8 **Salarié de soutien administratif, métiers et services et technique de recherche** : toute personne salariée embauchée à même des fonds de recherche et couverte par le certificat d'accréditation.
- 2.9 **Service continu** : période non interrompue pendant laquelle le lien d'emploi entre l'Université et un salarié est maintenu, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y est résiliation du contrat.
- 2.10 **Unité de recherche** : une ou plusieurs personnes regroupées sous la direction scientifique d'une chercheuse ou d'un chercheur pour la réalisation de travaux de recherche financés par des fonds de recherche.
- 2.11 **Projet de recherche** : Un engagement contracté entre un chercheur et des organismes subventionnaires ou commanditaires convenant de travaux et d'activités, visant l'approfondissement d'une problématique, la découverte ou

l'application de nouvelles connaissances, le développement de produits nouveaux ou l'amélioration de procédés et regroupant des personnes pour en permettre la réalisation

### **Article 3**

## **ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le salarié de soutien administratif et technique de recherche est assujéti aux dispositions suivantes de la convention collective des employés de soutien membres du Syndicat de la fonction publique - 1574 :

- Article 1 But de la convention
- Article 2 Reconnaissance et juridiction, à l'exception de 2.04
- Article 3 Définition des termes
- Article 6.05 Traitement en maladie
- Article 6.06 Congés parentaux et familiaux
- Article 7 Droits et obligations des parties
- Article 8 Régime syndical
- Article 9 Liberté d'action syndicale
- Article 10 Comité des relations de travail
- Article 14 Mesures disciplinaires
- Article 15 Procédure de règlement des griefs ou des mécontentes et d'arbitrage. (Uniquement pour réclamer les avantages qui lui sont conférés)
- Article 19 Contrat à forfait
- Article 20 Charge de travail
- Article 24 Examen médical
- Article 25 Hygiène, santé et sécurité

Article 26	Accident de travail
Article 27	Régimes de retraite
Article 28	Frais de voyage – automobile
Article 29	Uniforme, vêtement et outillage (29.01 à 29.05 inclusivement). Le comité d'hygiène, santé et sécurité est mandaté pour analyser les éléments devant être fournis dans le cadre de l'alinéa 29.06.
Article 30	Droits acquis
Article 31	Publication de la convention
Article 32	Durée et horaire (selon l'article 7 de la présente entente)
Article 33	Horaire de quatre (4 jours) (selon l'article 7 de la présente entente)
Article 34	Horaire variable (selon article 7 de la présente entente)
Article 35	Fermeture de l'établissement
Article 36	Travail supplémentaire (selon l'article 7 de la présente entente)
Article 37	Rémunération minimale de rappel (selon l'article 7 de la présente entente)
Article 38	Primes
Article 39	Jours fériés
Article 40	Congés sociaux et personnels :
	Les congés sociaux (à l'exception des congés personnels) s'appliquent aux salariés à temps complet à compter de la 61 <sup>e</sup> journée de travail.
	Les congés personnels s'appliquent aux salariés à temps complet après 24 mois de services continus

- Article 42      Congé sans traitement :
- S'applique aux salariés à temps complet après 24 mois de services continus.
- Article 43      Absence pour service au public
- Article 44      Vacances :
- Les heures de vacances cumulées au 31 mai 2011 sont payées aux salariés sur la paie du 9 juin 2011. À compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, les vacances sont administrées conformément au paragraphe 6.04 de la convention collective du SCFP-1574.
- Article 45      Salaire  
                  (selon l'article 14 de la présente entente)
- Article 47      Responsabilité civile

#### **Article 4**

##### **CHAMP D'APPLICATION**

- 4.1    Le présent article s'applique à tous les employés administratifs, métiers et services et techniques de recherche couverts par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 2.
- 4.2    L'Université ne peut, dans le but d'éviter l'application de la présente convention, faire administrer par des tiers les « fonds de recherche » pour lesquels elle agit habituellement comme fiduciaire.
- 4.3    La présente convention ne restreint aucunement le travail des étudiants, ni le travail des chercheurs, ni le travail des stagiaires. L'Université accepte de ne pas recourir délibérément aux personnes exclues dans l'unique but de combler les emplois occupés par les salariés membres de l'unité de négociation. Les parties reconnaissent et acceptent que, dans le travail quotidien, des tâches accomplies par des salariés soient exécutées par des professionnels sans affecter le temps de travail rémunéré des salariés concernés.

## **Article 5**

### **RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 5.1 Le chercheur possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 5.2 Tout salarié est soumis aux règlements et politiques de l'Université, en matière de propriété intellectuelle.
- 5.3 Aucune entente particulière entre l'Université et un, plusieurs ou l'ensemble des salariés relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

## **Article 6**

### **LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES**

- 6.1 Aucune libération pour affaires syndicales ne peut avoir pour effet de prolonger l'engagement d'un salarié.
- 6.2 Lorsque le Syndicat demande, en vertu de la présente clause, de libérer simultanément plus d'un (1) salarié, l'Université n'est pas tenue d'accorder ces libérations au sein d'un même projet de recherche.

## **Article 7**

### **DURÉE HORAIRE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 7.1 La semaine régulière normale de travail est de 35 heures ou 38 h 45 réparties en cinq (5) jours de travail selon l'horaire suivant :
  - 8h30 à midi 13h30 à 17h00 (pour les groupes bureau et technique);
  - 8h15 à midi 13h00 à 17h00 (pour les groupes métiers et services)

- 7.2 Il peut être convenu d'un horaire différent après entente préalable entre l'Employeur, le Salarié et le Syndicat quant à l'étendue de la semaine et la durée de la journée de travail (la lettre d'entente numéro 5 s'applique).
- 7.3 Tout travail effectué par un salarié en dehors de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux de temps et demi s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.
- 7.4 Le salarié, qui à la demande de son supérieur immédiat, après avoir quitté les lieux du travail est rappelé au travail, reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire.

## **Article 8**

### **MOUVEMENT DU PERSONNEL**

#### 8.1 Affichage

8.1.1 Si, à la suite de l'application des clauses 8,2 et 8,3, aucune personne n'est retenue, l'Université procède à l'engagement d'une personne en vertu de la présente clause.

8.1.2 Sauf pour les emplois dont le nom du salarié est déjà indiqué lors de l'obtention d'un contrat ou d'une subvention, l'Université a recours à l'affichage d'une offre d'emploi lorsque la durée prévue est supérieure à six (6) mois.

8.1.3 L'affichage de l'offre d'emploi comprend les renseignements suivants :

- le numéro de l'affichage;
- le titre de l'emploi;
- la description de l'emploi;
- les qualifications et les exigences requises par l'emploi;
- le sommaire du projet de recherche;
- le département ou service du chercheur responsable;
- le nom du chercheur responsable;
- la durée et l'horaire de travail;
- la période d'emploi;
- le taux de salaire ou la classe et le taux minimal et maximal salarial de la classe ou de la catégorie;
- la date limite pour poser sa candidature.

8.1.4 L'affichage se fait selon le mode usuel à l'UQAC. L'affichage est d'une durée de sept (7) jours ouvrables. Les salariés intéressés à poser leur candidature doivent transmettre leur demande par voie électronique (adresse : [sprt@uqac.ca](mailto:sprt@uqac.ca) ) ou écrite à l'Employeur pendant la période d'affichage. Toute candidature soumise en dehors dudit délai ne peut être retenue. Une copie de cet affichage est transmise au Syndicat.

8.1.5 La sélection se fait conformément aux dispositions prévues à l'article 8-3.9.2.

8.1.6 Si aucun salarié n'est retenu, l'Université peut engager une personne candidate de l'extérieur à la condition que celle-ci satisfasse aux besoins exprimés dans l'offre d'emploi.

8.1.7 L'Université avise le Syndicat des salariés candidats, s'il y a lieu, ainsi que le nom de la personne embauchée au plus tard, dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

Si la candidature retenue est celle d'un salarié occupant déjà un emploi dans un projet de recherche, celui-ci dispose d'une période d'essai de dix (10) jours continu pour décider s'il retourne sur son ancien poste.

8.1.8 Dans les (3) mois effectivement travaillés par un salarié embauché à partir de l'affichage, lorsque la personne retenue était déjà un salarié avant l'obtention de cet emploi, l'Université la retourne dans son ancien emploi s'il est toujours disponible ou s'il est inscrit sur la liste de disponibilité, lorsque le chercheur responsable n'en est pas satisfait pour des motifs justes, raisonnables et non arbitraires liés aux exigences de l'emploi.

8.1.9 Dans les six (6) mois effectivement travaillés par un salarié embauché conformément à l'article 8.1.6, l'Université peut mettre fin à son emploi, lorsque le chercheur responsable n'en est pas satisfait. Cette décision de l'Université ne peut faire l'objet d'un grief.

## 8.2 Rappel prioritaire

8.2.1 Lors de la réactualisation de son emploi au sein d'un projet de recherche, le salarié mis à pied lors du retrait de cet emploi est rappelé en priorité, pourvu que son nom figure sur la liste de disponibilité.

8.2.2 L'Université tente de rejoindre le salarié par téléphone, à l'un ou l'autre de ses numéros de téléphone, tel qu'indiqué sur la liste de disponibilité.

### 8.3 Liste de disponibilité

8.3.1 Si, à la suite de l'application de la clause 8.2, aucun salarié n'est retenu, l'Université procède à l'engagement d'un salarié en vertu de la présente clause.

8.3.2 L'Université tient une liste de disponibilité de tous les salariés visés aux articles 8.03-03, 8.3.12 et 8.3.13.

8.3.3. Le salarié mis à pied qui compte plus de six (6) mois de service continu et dont la mise à pied est prévue est automatiquement inscrit sur cette liste de disponibilité.

8.3.4 Un salarié de la liste de disponibilité demeure inscrit sur la liste de disponibilité pendant une période égale à la durée de son service continu, sans excéder une période maximale de deux (2) ans.

Cependant, lorsqu'un salarié de la liste de disponibilité obtient un poste régulier hors de l'unité de négociation, il perd ses droits en vertu de la présente clause et son nom est retiré de ladite liste.

8.3.5 Cette liste est établie le premier (1<sup>er</sup>) jour de chaque mois. Une copie est transmise au Syndicat et contient les données suivantes à l'égard du salarié concerné.

- Nom et prénom;
- Numéro de matricule;
- Date du début de son service continu;
- Dernier emploi et date de fin de cet emploi;
- Nom du dernier chercheur

8.3.6 L'ordre de priorité des noms sur la liste de disponibilité est établi en fonction de la plus ancienne à la plus récente date du début du service continu des salariés.

8.3.7 Un salarié peut renoncer, par écrit, à l'inscription de son nom sur la liste de disponibilité.

8.3.8 Le salarié inscrit sur la liste de disponibilité doit remettre au Service des ressources humaines un exemplaire à jour de son curriculum vitae.

8.3.9 Lorsqu'il y a lieu d'embaucher un salarié pour une période de plus de trente (30) jours de travail, l'Université procède de la façon suivante :

1. Elle a recours à la liste de disponibilité. Elle consulte le curriculum vitae des salariés inscrits sur cette liste afin d'identifier si un ou des salariés possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises pour l'emploi concerné.
  2. Elle offre l'emploi en priorité au salarié qu'elle juge le plus compétent parmi ceux qui possèdent les qualifications et répondent aux exigences requises. À compétence égale, elle offre l'emploi au salarié dont la période de service continu est la plus longue.
  3. Pour les salariés du groupe bureau, si plus d'un salarié possède les qualifications et répond aux exigences requises pour l'emploi, elle offre cet emploi au salarié dont la période de service continu est la plus longue.
- 8.3.10 Dans les trois (3) mois effectivement travaillés par un salarié embauché à partir de la liste de disponibilité, l'Université peut l'inscrire ou la réinscrire sur la liste de disponibilité, lorsque le chercheur n'en est pas satisfait pour des motifs justes et équitables reliés aux exigences de l'emploi.
- 8.3.11 Au cours de la période mentionnée à la clause 8.3.10, le salarié peut renoncer à son emploi et demander à être réinscrit sur la liste de disponibilité.
- 8.3.12 Un salarié a le droit d'être réinscrit sur la liste de disponibilité une seule fois à la suite de l'application successive des dispositions des clauses 8.3.10 et 8.3.11.
- 8.3.13 Lorsqu'un salarié est choisi à partir de la liste de disponibilité, l'Université tente de le rejoindre par téléphone à l'un ou l'autre des numéros indiqués sur la liste.

#### 8.4 Mise à pied

8.4.1 Dans une unité ou un projet de recherche, l'Université peut procéder à la mise à pied d'un salarié, en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Fin de la période prévue pour l'emploi;
- Terminaison d'un projet de recherche;
- Cessation, épuisement ou diminution de l'aide financière prévue;
- Départ définitif ou absence pour une période prolongée du chercheur de l'Université;

- Réorientation de la recherche nécessitant l'embauche de personnes possédant des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes de celles du salarié mis à pied. Le fardeau de la preuve quant à la nécessité de posséder des connaissances, qualifications, aptitudes ou habiletés différentes incombe à l'Université;
- Compressions budgétaires, changements de priorités budgétaires ou réorganisation du travail justifiés essentiellement par l'un ou l'autre des paramètres de l'article 1.01.

8.4.2 Lorsque l'Université décide de faire une mise à pied dans un projet de recherche, elle procède de la façon suivante :

- Elle identifie d'abord le salarié dont la période de service continu est la plus courte;
- Elle procède à la mise à pied de ce salarié, sauf si ses connaissances, qualifications et habiletés sont nécessaires pour l'exercice immédiat des emplois requis dans le projet de recherche. Dans ce cas, ce salarié demeure au travail et l'Université utilise le même processus pour identifier le salarié devant effectivement être mis à pied.

#### 8.4.3 Réduction de temps de travail

Lors de mise à pied relié à la cessation, l'épuisement ou la diminution des ressources financières d'une unité ou projet de recherche, les parties peuvent convenir de répartir les conséquences de celles-ci par une réduction volontaire de temps de travail à être partagée entre les salariés du projet ou unité de recherche.

Celui-ci doit faire l'objet d'une entente négociée entre l'employeur et le syndicat.

## **Article 9**

### **MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION**

#### 9.1 Dispositions générales

9.1.1 Les salaires et tous les bénéfices sont payés à partir des fonds de recherche uniquement et pour autant qu'ils soient admissibles par les organismes subventionnaires ou les contrats de recherche et commandites.

9.1.2 Au moment de son premier engagement ou de son réengagement, suite à un affichage ou en provenance de la liste de disponibilité, l'Université détermine le groupe d'emploi et le taux horaire du salarié.

9.1.3. Un salarié peut continuer à recevoir, s'il y a lieu, une rémunération supérieure à l'échelle salariale jusqu'à ce que celle-ci la rattrape. Il est alors considéré hors taux ou hors échelle selon l'article 45.10 de la convention collective.

## **Article 10**

### **ASSURANCES COLLECTIVES**

Les salariés de la recherche déjà assurés par les contrats d'assurances collectives (Great West et Empire Vie) continuent d'être couverts jusqu'au 31 mai 2011 ou jusqu'à la conclusion d'une nouvelle couverture.

Les salariés à statut particulier non couverts par un contrat d'assurance continuent à être couverts par l'assurance médicament du gouvernement du Québec.

Jusqu'au 31 mai 2011, les salariés à statut particulier (salarié surnuméraire, temporaire, remplaçant, sous octroi et à la recherche) sont assujettis au paragraphe 6.05 de la convention collective du Syndicat canadien de la fonction publique - 1574.

À la signature de la convention collective, un comité de travail est mis en place afin d'évaluer auprès des participants les besoins d'un régime d'assurances complet tenant compte des coûts/bénéfices.

L'employeur s'engage à demander à l'instance appropriée de l'Université du Québec d'analyser la faisabilité pour les salariés à statut particulier d'intégrer les assurances collectives du Réseau de l'UQ ou encore d'aller en appel d'offres.

À moins d'une entente contraire convenue en vertu des deux (2) alinéas précédents, l'Université met en place les polices d'assurance offertes aux salariés à statut particulier du Réseau de l'Université du Québec (réf. UQTR, UQO et siège social) à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

## **Article 11**

### **RÉGIME DE RETRAITE**

Les salariés bénéficient du régime de retraite de l'Université du Québec à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, cette date étant réputée le début de la mise en application de la convention collective. Toute modification dûment apportée à ce régime en fait partie intégrante.

## **Article 12**

### **PERFECTIONNEMENT**

12.1 Les parties reconnaissent l'importance du perfectionnement et collaborent à cette fin.

12.2 Les activités de perfectionnement admissibles sont celles qui sont reliées directement aux tâches de l'emploi du salarié et qui permettent l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés de connaissances ou d'aptitudes pour :

- Mieux accomplir les tâches de son emploi;
- Accomplir des tâches nouvelles dans son emploi actuel

12.3 Les salariés à temps complet qui possèdent vingt-quatre (24) mois de service continu sont admissibles au perfectionnement mentionné au présent article.

## **Article 13**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### 13.1 Services essentiels

Selon les dispositions de la loi ou sans compromettre la santé et l'intégrité des êtres vivants.

## 13.2 Autres dispositions

- 13.2.1 En aucun temps, un salarié ne peut au même moment être inscrit sur la liste de rappel prévue au paragraphe 6.09 de la convention collective et sur la liste de disponibilité du paragraphe 8.3 du présent article.
- 13.2.2 Le cas échéant, le salarié doit faire le choix entre la liste de rappel ou la liste de disponibilité. Ce choix est définitif et irréversible et il se fait par le salarié ayant accumulé cent quatre-vingts (180) jours de service continu.

## **Article 14**

### **SALAIRE**

#### 14.1 Mesures générales pour un nouvel employé

- A) Les salaires sont payés à partir de fonds de recherche dont l'Université est fiduciaire et sont versés aux employés de la recherche selon les procédures en usage à l'Université.
- B) Les échelles de salaire des employés de la recherche apparaissant à la convention collective.
- C) Les échelles de salaire seront indexées selon les paramètres apparaissant au paragraphe 45.01 de la convention collective à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.
- D) L'Université intègre le nouvel employé de la recherche à un projet au même niveau de salaire que les employés de ce projet de la même catégorie d'emploi au moment de son embauche. Pour les années subséquentes, il est assujéti aux mesures transitoires mentionnées ci-après. Par ailleurs, si cette disposition constitue une économie pour le projet, cette économie est répartie à parts égales entre les employés du projet afin de permettre le rattrapage prévu par les mesures transitoires.

14.2 Les paragraphes A à D ci-haut mentionnés s'appliquent à tout nouvel employé n'ayant jamais été embauché pour travailler à un projet de recherche avant la signature de la présente entente salariale.

## MESURES TRANSITOIRES

- 14.3 Les clauses suivantes s'appliquent à tout contrat rémunéré à partir de projets de recherche dont les demandes de fonds ont été faites avant la présente entente.
- 14.4 Dans l'éventualité d'un manque de fonds pour assurer le salaire à payer une démarche de mise à niveau est appliquée à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.
- 14.5 La démarche de mise à niveau du salaire est étalée si l'écart entre le salaire à payer et celui devant être payé est plus élevé que 10%.
- 14.6 La progression du salaire payé rattrape graduellement le salaire prévu à l'échelle de traitement de la convention collective selon sa classification. Au plus tard, le 1<sup>er</sup> juin 2014, il est intégré dans l'échelle de traitement selon sa classification.
- 14.7 Aucun employé de recherche ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui de l'échelon 1 de l'échelle de traitement qui lui est applicable.
- 14.8 L'employé de la recherche progresse d'un échelon salarial chaque 1 820 heures de travail (incluant les absences autorisées par la convention collective, à l'exception des congés sans traitement).