

# Connaître ma convention collective 2017-2020

Présentée par:

- ” Hélène Gingras
- ” Marie-Hélène Cavanagh
- ” Bernard Gaucher
- ” Mathilde Valentini



FPPU  
FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL  
DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE



SPPROC  
Syndicat des professionnelles  
et professionnels de la recherche  
œuvrant au CHUL

# UN MOT SUR LE SPPROC...



- “ Le SPPROC, c’est environ 150 membres qui contribuent de façon significative à l’exécution des activités de recherche effectuées pour le bénéfice du CHUQ (site CRCHUL) par les chercheuses et les chercheurs y œuvrant;
- “ Le SPPROC joue un rôle officiel auprès de l’Employeur;
- “ Le SPPROC est un moteur d’animation sociale entre les membres;
- “ Le SPPROC est en contact constant avec d’autres professionnels au Québec (FPPU).

# PLAN DE FORMATION



- 1) Règles de base
- 2) Régime syndical
- 3) Reconnaissance des droits et obligations des parties
- 4) Attribution du travail
- 5) Avantages sociaux
- 6) Mesures disciplinaires et comité de relations de travail



***Objectif de la rencontre :***  
*Vous sensibiliser à vos droits  
en vertu de votre convention  
collective!*

# 1) RÈGLES DE BASE



LA CONVENTION  
COLLECTIVE EST  
D'UNE DURÉE  
D'UN PEU PLUS  
DE 35 MOIS

13 juillet 2017  
au  
4 juillet 2020

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

# 1) RÈGLES DE BASE



SYNDICAT  
et  
FPPU

- Syndicat des Professionnelles et Professionnels de la Recherche Œuvrant au CHUL
- Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche

EMPLOYEUR

- La Société de gestion du personnel du centre de recherche du CHU de Québec

# 1) RÈGLES DE BASE



Chercheure ou chercheur

- Une personne rattachée au CRCHU de Québec - Université Laval (site CHUL)

Chercheure ou chercheur responsable

- Chercheure, chercheur ou groupe de chercheures ou chercheurs qui embauche et qui assure le financement de la professionnelle ou du professionnel de recherche

Chercheure ou chercheur désigné

- Supervise en tout ou en partie le travail du personnel professionnel de recherche, désigné par le chercheur responsable

# 1) RÈGLES DE BASE



Professionnel  
de recherche

- Toute personne professionnelle couverte par le certificat d'accréditation

Certaines personnes sont exclues du certificat d'accréditation mais peuvent exercer en partie ou en totalité des tâches accomplies généralement par des personnes professionnelles\*

# 1) RÈGLES DE BASE



## Service

- Durée du service auprès de la chercheure ou du chercheur responsable

## Service cumulé

- Durée du service auprès de l'employeur par une professionnelle ou un professionnel de recherche



## 2) RÉGIME SYNDICAL



APPARTENANCE  
ET  
COTISATION  
SYNDICALE

- Pour être membre du SPPROC, vous devez signer la carte d'adhésion. Il s'agit d'une condition de maintien en emploi.
- Si la carte n'est pas signée, la cotisation est obligatoire et vous êtes tout de même assujettis à la convention collective.

LIBÉRATIONS POUR  
ACTIVITÉS  
SYNDICALES

- À la demande du SPPROC, l'employeur vous accorde des libérations syndicales sans perte de salaire pour :
  - rencontrer votre délégué ainsi que la FPPU
  - assister aux assemblées générales
  - exercer des fonctions syndicales
  - être membre de l'équipe de négociation

# 3) RECONNAISSANCE DES DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES



Art. 4.6

Non-discrimination

Art. 4.7

Harcèlement en milieu de travail

- Harcèlement psychologique
- Harcèlement sexuel

Art. 4.9

Responsabilité civile

Art. 4.10

Responsabilité professionnelle

### 3) RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES



**Vous êtes responsables de connaître les règlements et les politiques de l'Employeur et de vous y conformer**

**Par exemple :**

- “ Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- “ Politique de sécurité de l'information du CHU de Québec-UL
- “ Formations à suivre pour pouvoir travailler en laboratoire - SIMDUT; Radioprotection, Biosécurité, Déversement, etc.
- “ Etc.

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



## HORAIRE DE TRAVAIL (Art. 12)

- L'horaire de travail est réparti sur 5 jours pour une personne professionnelle à temps complet, soit **35 heures** par semaine.
- L'horaire peut être modulé en fonction des besoins de la recherche et du service.
- Le nombre d'heures travaillées de façon habituelle par période de paye est inscrit sur le document d'embauche.

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Art. 12)

- Toute heure supplémentaire est accordée par la chercheuse ou le chercheur
- Les heures supplémentaires sont reprises en **congés** (les dates sont décidées avec le chercheur)
- Exceptionnellement, les heures supplémentaires sont payées

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



CATÉGORIES  
D'EMPLOI

CLASSIFICATIO  
N  
ET  
RÉMUNÉRATION

AFFICHAGE  
ET  
EMBAUCHE

PÉRIODE  
D'ESSAI  
ET  
ÉVALUATION

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



## CATÉGORIES D'EMPLOI (Art. 14 Annexe A)

- Refonte des descriptions de fonctions des professionnels de recherche : catégories I et II
- Création d'une nouvelle description de fonctions: catégorie III , Chef de projets
- Création d'une nouvelle échelle salariale
- Catégorisation et classement de tous les professionnels de recherche à la suite de la signature

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



## CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

(Art. 14  
Annexe B)

- Classement à l'embauche et en cours d'emploi
- Échelle catégorie 1 (21 échelons, 1 à 21)
- Échelle catégorie 2 (21 échelons, 3 à 23)
- Échelle catégorie 3 (21 échelons, 6 à 26)
- Avancement d'échelon=1820 heures travaillées
- Possibilité d'une prime de pénurie de main-d'œuvre qualifiée accordée par la chercheure ou le chercheur

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



## AFFICHAGE ET EMBAUCHE (Art. 6)

- L' affichage des emplois est obligatoire, il se fait via un site web et le tableau d' affichage.
- Trois exceptions : renouvellement de contrat et deux spécificités pour des emplois de moins de six mois\*
- Tous les affichages sont transmis aux professionnel(le)s sous contrat ou inscrit(e)s sur la liste de disponibilité.
- Les critères d' attribution des contrats sont : répondre aux exigences de l' emploi affiché, priorité pour la liste de disponibilité et les professionnel(le)s en emploi.



# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



PÉRIODE  
D'ESSAI  
(Art. 7)  
ET  
ÉVALUATION  
(Art. 8)

- Première période d'essai, 910h (~6 mois temps plein) faites auprès de l'employeur.
- À chaque emploi auprès d'un nouveau chercheur ou chercheuse, la période d'essai est de 455h.
- Lors d'un rappel prioritaire, la période d'essai est de 140h.
- Lorsque la période d'essai est réussie, le chercheur ou la chercheuse peut se prévaloir d'une évaluation du travail lorsqu'il en est insatisfait.
- L'évaluation écrite stipule les attentes, les correctifs à apporter et les pistes de solution.
- Un délai raisonnable est consenti, afin de procéder aux ajustements demandés.

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



RAPPEL  
PRIORITAIRE  
ET  
MAINTIEN EN  
EMPLOI

MISE À PIED  
ET  
DÉMISSION

LISTE DE  
DISPONIBILITÉ  
ET  
LIEN D'EMPLOI

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



RAPPEL  
PRIORITAIRE  
ET  
MAINTIEN EN  
EMPLOI  
(Art. 9)

- La personne professionnelle inscrite sur la liste de disponibilité est rappelée en priorité au travail lorsque le dernier chercheur ou chercheuse a de nouveau du travail.
- Lorsque le projet de recherche a changé significativement, le rappel prioritaire s'exerce en autant que la personne professionnelle réponde aux exigences du projet modifié.

# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



## MISE À PIED ET DÉMISSION (Art. 10)

- Une mise à pied est possible pour une cause juste et suffisante.
- La personne identifiée lors d'une mise à pied est habituellement celle ayant le moins de service parmi les personnes travaillant auprès du chercheur ou chercheure.
  - Par contre, la personne ayant le moins de service peut être maintenue au travail lorsque ses habiletés, ses connaissances sont nécessaires au maintien des activités de recherche et que la personne plus ancienne ne peut les accomplir après une formation ou un coaching de 35 heures.
- Le délai de mise à pied est balisé en fonction du service cumulé et se situe entre une et douze semaines.
- Lors d'une démission, un avis écrit d'au moins 14 jours est adressé au chercheur ou chercheure.

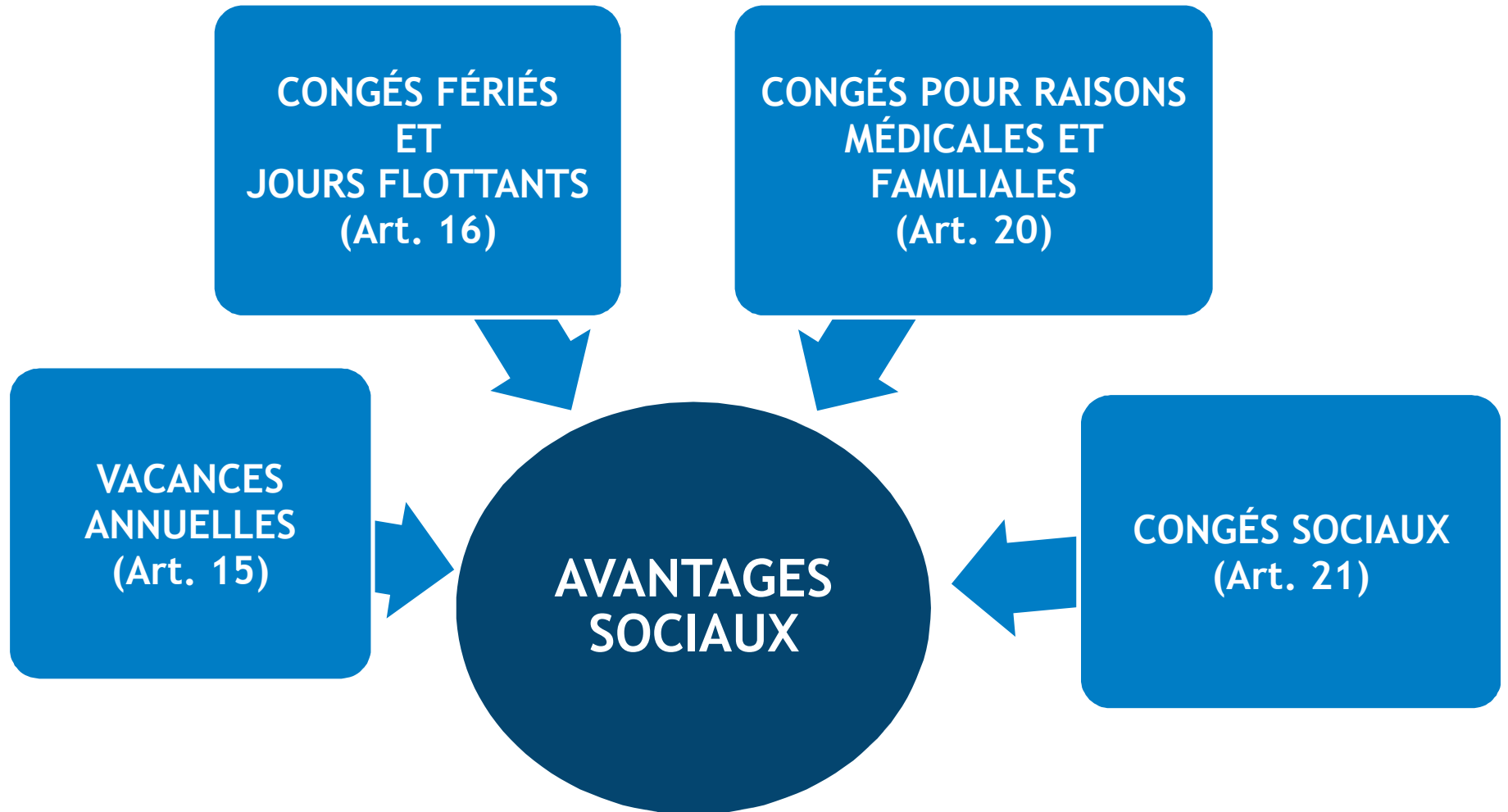
# 4) ATTRIBUTION DU TRAVAIL



LISTE DE  
DISPONIBILITÉ  
ET  
LIEN D'EMPLOI  
(Art. 11)

- Inscription sur la liste de disponibilité après plus de **180 jours de service cumulé** à la suite d'une mise à pied
- La durée maximale de séjour sur la liste de disponibilité est de **2 ans**
  - Après cette période de 2 ans, il y a rupture de lien d'emploi si la personne professionnelle n'exerce plus aucun emploi

# 5) AVANTAGES SOCIAUX VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX



# 5) AVANTAGES SOCIAUX

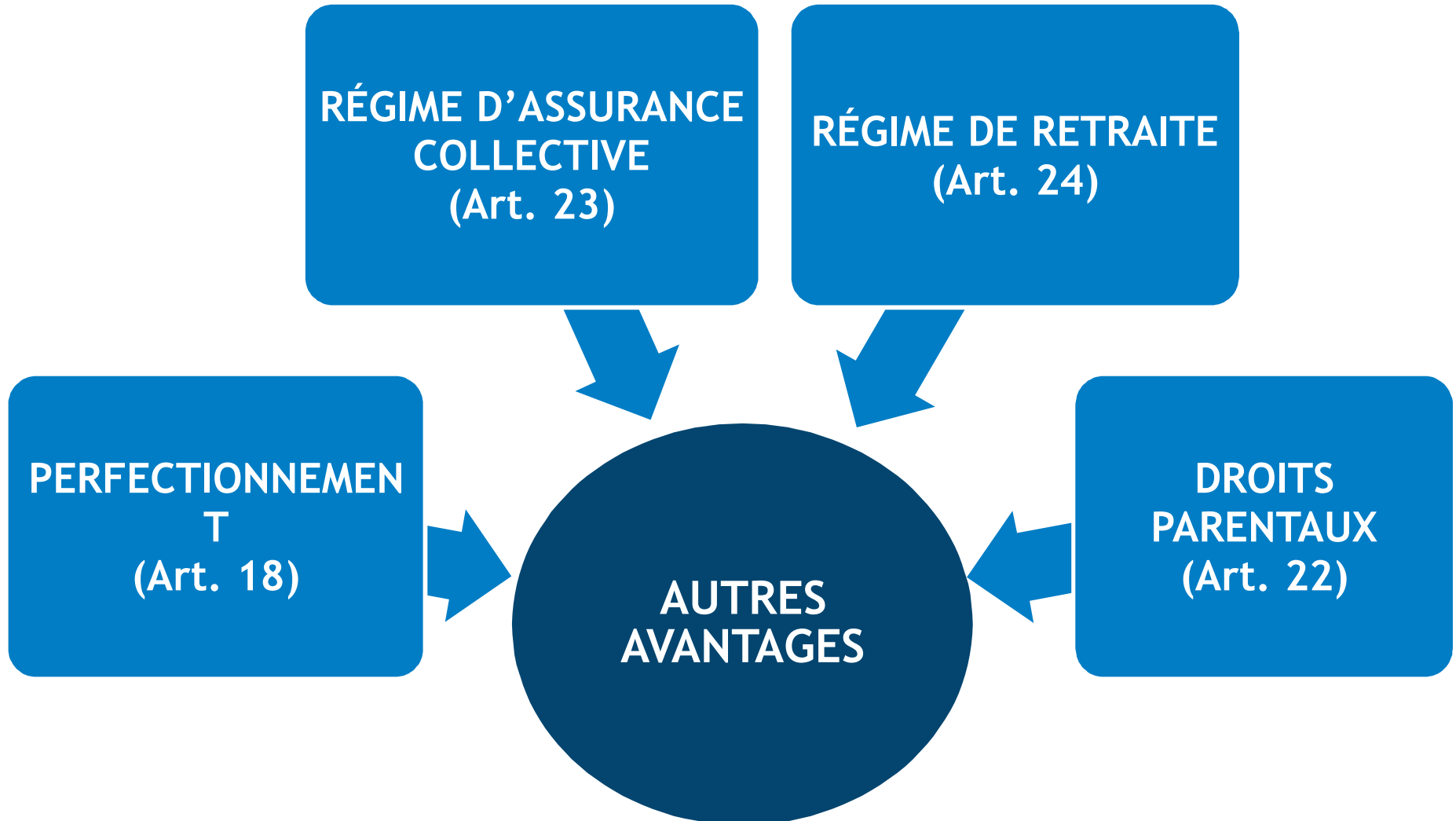
## VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX



Rubrique	Temps plein	Moins de 35 heures
<b>Vacances annuelles (art. 15)</b> Cumul du 1 <sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante	" 20 jours ouvrables pris pendant l'année de référence " 18 ans et plus de service cumulé = 25 jours ouvrables	Au prorata des heures travaillées et du service cumulé
<b>Congés fériés</b> <b>Jours flottants (art. 16)</b>	" 13 jours " 2 jours	Bénéfices marginaux de 6,64 % du salaire brut à chaque paie
<b>Congés pour raisons médicales et familiales (art. 20)</b> Cumul du 1 <sup>er</sup> décembre au 30 novembre de l'année suivante	" Cumul 7/12 <sup>ème</sup> par mois travaillé dès l'embauche " Maximum 7 jours, fractionnables, non-reportables	" Cumul au prorata des heures travaillées " Mêmes conditions que temps plein
<b>Congés sociaux (art. 21)</b> (décès, mariage, divorce)	7, 3 ou 1 jours selon la situation	Idem
Congés jurés, témoin	Reçoit la différence entre salaire et indemnité versée par la cour	Idem

# 5) AVANTAGES SOCIAUX

## AUTRES AVANTAGES





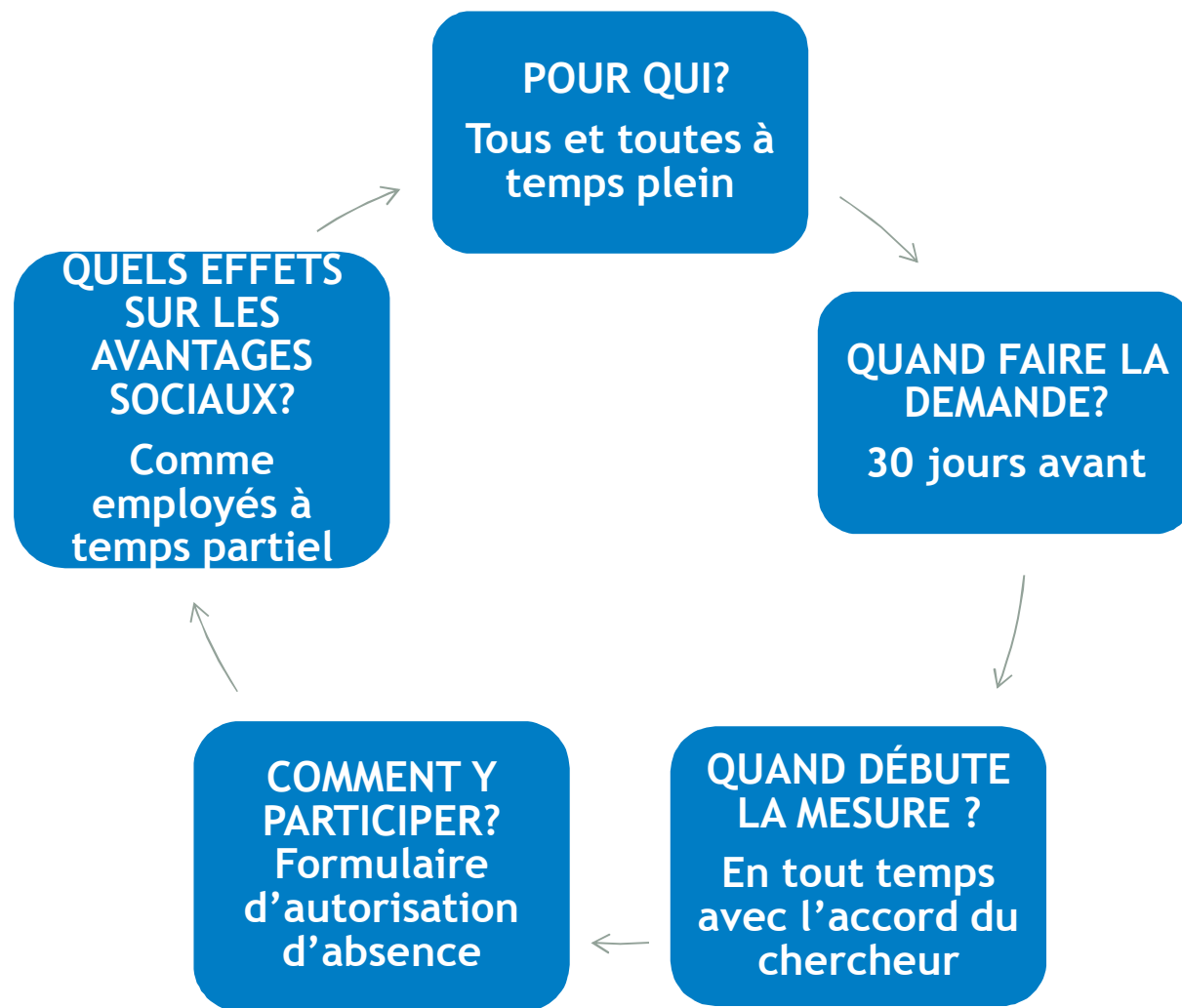
# 5) AVANTAGES SOCIAUX

## AUTRES AVANTAGES



Rubrique	Temps plein	Moins de 35 heures
<b>Perfectionnement (art. 18)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>" Tous sont éligibles</li> <li>" Employeur détermine qui y aura accès</li> <li>" Bilan annuel fait en CRT</li> </ul>	Idem
<b>Régime assurance collective (art. 23)</b> Contribution employeur, 50% de la prime jusqu'à un maximum de 1 600\$	<u>Admissibilité:</u> " avoir complété 1 mois de service continu Assurance vie, personnes à charge, décès et mutilation accidentel, courte et longue durées, médicaments, maladies complémentaires, soins dentaires	<u>Admissibilité:</u> " avoir complété 3 mois de service continu Mêmes possibilités, montants différents
<b>Régime de retraite (art. 24)</b> RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics)	En 2017, le taux de cotisation était de 11,05 % calculé sur la partie du salaire admissible qui dépasse 13 825\$ multiplié par votre service crédité ou harmonisé	Taux de cotisation similaire, méthode de calcul diffère

# 5) AVANTAGES SOCIAUX RETRAITE - CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE (ART. 24.2)



# 5) AVANTAGES SOCIAUX

## DROITS PARENTAUX (ART. 22)



Droits parentaux	Temps plein	Moins de 35 heures
Congé de maternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>“ 21,20 ou 12 semaines selon situation</li> <li>“ Date du congé déterminée par la personne, certaines règles s’appliquent</li> <li>“ Préavis écrit d’au moins 2 semaines avant l’accouchement</li> </ul>	Idem
Congé de paternité	<ul style="list-style-type: none"> <li>“ Congé de paternité de 5 jours ouvrables + 5 semaines.</li> <li>“ Lorsque le père reçoit des prestations du RQAP, la période du congé doit être simultanée</li> </ul>	Idem
Congé d’adoption	Congé d’adoption de 5 jours ouvrables + 5 semaines	Idem

\* Admissibilité: 20 semaines de service pour recevoir des indemnités (s’ajoutent au RQAP)\*

# 6) MESURES DISCIPLINAIRES ET COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL



## RÉPRIMANDE ÉCRITE / SUSPENSION / CONGÉDIEMENT

La rencontre disciplinaire ou administrative doit être convoquée par écrit au moins 48 heures à l'avance

Lors de la rencontre, il est possible d'être accompagné par un représentant du SPPROC

En cas de suspension ou de congédiement, cette mesure ne peut pas être prise plus de 60 jours après l'incident (ou de sa connaissance par l'employeur)

La mesure disciplinaire est retirée du dossier après 18 mois effectivement travaillés (s'il n'y pas de récidive)

# 6) MESURES DISCIPLINAIRES ET COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL



## COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL (Art. 28)

- Comité paritaire où sont discutées les situations problématiques
  - 2 représentants de l'employeur
  - 2 représentants du syndicat

## GRIEF ET ARBITRAGE (Art. 27)

- Mécontentement quant à l'interprétation ou à l'application de la convention collective
- Si aucune entente, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage

## DÉLAIS

- Grief: 45 jours de la connaissance du fait à l'origine du grief
- Arbitrage: 30 jours de la tenue de la rencontre d'échange d'information

# Ressources -Aide



## Site Web

- <http://www.spproc.com/>

## Téléphone

- Secrétariat : (418) 525-4444 Poste: 47787
- Présidence : (418) 455-8976

## Bureau

- Centre du CHU de Québec, Site CHUL (CRCHUQ)  
Local: R-00790, bloc R, Sous-sol

# DES QUESTIONS ?



FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL  
DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE



Syndicat des professionnelles  
et professionnels de la recherche  
œuvrant au CHUL