

FORMATION

Connaître ma convention collective 2020-2025

Mardi 20 juin 2023



PLAN DE FORMATION



1. Portrait du SPPROC
2. Autour de la table
 - Qui?
 - Quoi?
3. Droits et obligations des parties
4. Conditions de travail
5. Avantages sociaux
 - Vacances et congés spéciaux
 - Retraite et congés sans solde
6. Mesures disciplinaires et administratives, griefs, arbitrage et CRT
7. Ressources syndicales

OBJECTIF DE LA FORMATION



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

1. PORTRAIT DU SPPROC



- Le SPPROC, c'est plus de 170 membres qui contribuent de façon significative à l'exécution des activités de recherche des chercheuses et chercheurs rattachés au Centre de recherche du CHU de Québec - Université Laval (site CHUL).
- Le SPPROC joue un rôle officiel auprès de l'Employeur.
- Le SPPROC est l'unique agent négociateur.
- Le SPPROC est un moteur d'animation sociale entre les membres.
- Le SPPROC est en contact constant avec d'autres professionnels administratifs, pédagogiques et de recherche au Québec (FPPU).

2. AUTOUR DE LA TABLE | QUI?



SPPROC
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 CRCHU de Québec-Université Laval

2. AUTOUR DE LA TABLE | QUI?



PROFESSIONNELLE
ET PROFESSIONNEL
DE RECHERCHE

- Toute personne professionnelle couverte par le certificat d'accréditation (Art. 2.10, 3.1 et Annexe C).

Certaines personnes sont exclues du certificat d'accréditation mais peuvent exercer en partie ou en totalité des tâches accomplies généralement par des personnes professionnelles (3.3)

2. AUTOUR DE LA TABLE | QUI?



APPARTENANCE SYNDICALE ET COTISATION

- Toute professionnelle ou tout professionnel de recherche doit devenir membre du Syndicat à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi (5.2).
- La cotisation est obligatoire et le membre reste assujetti à la convention collective (5.4) même si la carte n'est pas signée.

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- À la demande du SPPROC, l'employeur accorde des libérations syndicales sans perte de salaire (5.10) pour les représentants syndicaux:
 - Membres du CE
 - Délégués
 - Membres de comités

2. AUTOUR DE LA TABLE | QUI?



CHERCHEUSE OU CHERCHEUR

- Une personne rattachée au site du CHUL du CRCHU de Québec - Université Laval (2.3)

CHERCHEUSE OU CHERCHEUR RESPONSABLE

- Chercheuse, chercheur ou groupe de chercheuses ou chercheurs qui embauche et qui assure le financement de la professionnelle ou du professionnel de recherche (2.4)

CHERCHEUSE OU CHERCHEUR DÉSIGNÉ

- Supervise en tout ou en partie le travail du personnel professionnel de recherche; désigné par le chercheur responsable (2.4)

2. AUTOUR DE LA TABLE | QUOI?



LA CONVENTION
COLLECTIVE EST
D'UNE DURÉE
DE 5 ANS

5 juillet 2020
au
30 juin 2025*

Elle s'appliquera jusqu'à
l'entrée en vigueur, par sa
signature, d'une nouvelle
convention collective (15.3)

3. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES



NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- Discrimination et reconnaissance de la pleine égalité (4.6)
- Harcèlement psychologique et sexuel (4.7)*

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- SST (4.8)
- Responsabilité civile (4.9)
- Responsabilité professionnelle (4.10)**

3. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES



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

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

<https://www.chudequebec.ca/a-propos-de-nous/qui-sommes-nous/politiques,-procedures-et-reglements.aspx>

<https://www.ulaval.ca/conduite-responsable-et-ethique-en-recherche>

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



CATÉGORIES
D'EMPLOI

CLASSIFICATION
RÉMUNÉRATION

AFFICHAGE
EMBAUCHE

PÉRIODE D'ESSAI
ENTRETIEN
D'APPRÉCIATION

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



CATÉGORIES
D'EMPLOI
(Annexe A)

- Trois catégories d'emploi :
 1. Effectue les travaux découlant des orientations du ou des programmes de recherche...
 2. Participe à l'identification des objectifs du programme de recherche et à l'analyse des résultats...
 3. Contribue de façon significative à l'élaboration des orientations d'un ou de plusieurs programmes de recherche, à leur réalisation et à l'analyse et la diffusion des résultats...

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



CLASSIFICATION
ET
RÉMUNÉRATION
(Annexe B)

- Classement à l'embauche et en cours d'emploi (15.5)
- Échelle catégorie 1 (19 échelons, 1 à 19)
- Échelle catégorie 2 (19 échelons, 3 à 21)
- Échelle catégorie 3 (19 échelons, 6 à 24)
- Avancement d'échelon = 1820 heures travaillées (15.2)
- Lorsque les tâches assignées par une chercheuse ou un chercheur responsable à un(e) PPR justifie un changement de catégorie d'emploi, la/le PPR est intégré(e) dans l'échelle de traitement de sa nouvelle catégorie d'emploi au même échelon (15.8)

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



CLASSIFICATION
ET
RÉMUNÉRATION
(Annexe B)

- Classement à l'embauche et en cours d'emploi (15.5)
- Échelle catégorie 1 (19 échelons, 1 à 19)
- Échelle catégorie 2 (19 échelons, 3 à 21)
- Échelle catégorie 3 (19 échelons, 6 à 24)

Pour un changement de catégorie, il faut qu'un PPR puisse justifier qu'il ou qu'elle prend **51% de son temps pour faire au moins UNE des tâches de la catégorie supérieure.** Le PPR peut en faire la demande directement à son chercheur-responsable ou aux RHs ou s'adresser au Syndicat.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION (Annexe B)

ÉCHELON Catégorie 1	3 janvier 2022	1 avril 2022	1 avril 2023	1 avril 2024	1 juillet 2025
1	39 827 \$	40 424 \$	41 031 \$	41 646 \$	42 271 \$
19	67 212 \$	68 221 \$	69 244 \$	70 283 \$	71 337 \$

ÉCHELON Catégorie 2	3 janvier 2022	1 avril 2022	1 avril 2023	1 avril 2024	1 juillet 2025
3	43 900 \$	44 558 \$	45 227 \$	45 905 \$	46 594 \$
21	74 086 \$	75 198 \$	76 326 \$	77 470 \$	78 633 \$

ÉCHELON Catégorie 3	3 janvier 2022	1 avril 2022	1 avril 2023	1 avril 2024	1 juillet 2025
6	49 817 \$	50 564 \$	51 322 \$	52 092 \$	52 874 \$
24	84 072 \$	85 333 \$	86 813 \$	87 912 \$	89 231 \$

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



AFFICHAGE EMBAUCHE (Art. 7)

- 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 et priorité pour la liste de disponibilité et les professionnel(le)s en emploi

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



PÉRIODE D'ESSAI

ENTRETIEN D'APPRÉCIATION (Art. 8 et 9)

- Première période d'essai, 910h (6 mois temps plein) travaillées auprès de l'employeur.
- À chaque emploi auprès d'un nouveau chercheur ou chercheuse, la période d'essai est de 450h.
- Lors d'un rappel prioritaire, la période d'essai est de 140h.
- Lorsque la période d'essai est réussie, le chercheur ou la chercheuse n'est pas tenu(e) de procéder à un entretien d'appréciation sauf s'il, elle est insatisfait(e).
- L'évaluation écrite stipule les attentes et les correctifs à apporter et les pistes de solution.
- Un délai raisonnable est consenti, afin de procéder aux ajustements demandés.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



SERVICE
ET
SERVICE
CUMULÉ

RAPPEL
PRIORITAIRE
MAINTIEN EN
EMPLOI

MISE À PIED
DÉMISSION

LISTE DE
DISPONIBILITÉ
LIEN D'EMPLOI

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



SERVICE

- Durée du service auprès de la chercheuse ou du chercheur responsable (2.12)

SERVICE CUMULÉ

- Durée du service auprès de l'Employeur par une professionnelle ou un professionnel de recherche (2.13)

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



RAPPEL
PRIORITAIRE
MAINTIEN EN
EMPLOI
(Art. 10)

- 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 à lui offrir.
- Si 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. CONDITIONS DE TRAVAIL



MISE À PIED DÉMISSION (Art. 11)

- 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 cumulé parmi les personnes travaillant auprès de la chercheuse ou du chercheur.
- De plus, 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 à la chercheuse ou au chercheur.*

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



LISTE DE
DISPONIBILITÉ
LIEN D'EMPLOI
(Art. 12)

- Inscription sur la liste de disponibilité après plus de 180 jours de service cumulé, suite à 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 chez l'Employeur

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



HORAIRE DE TRAVAIL

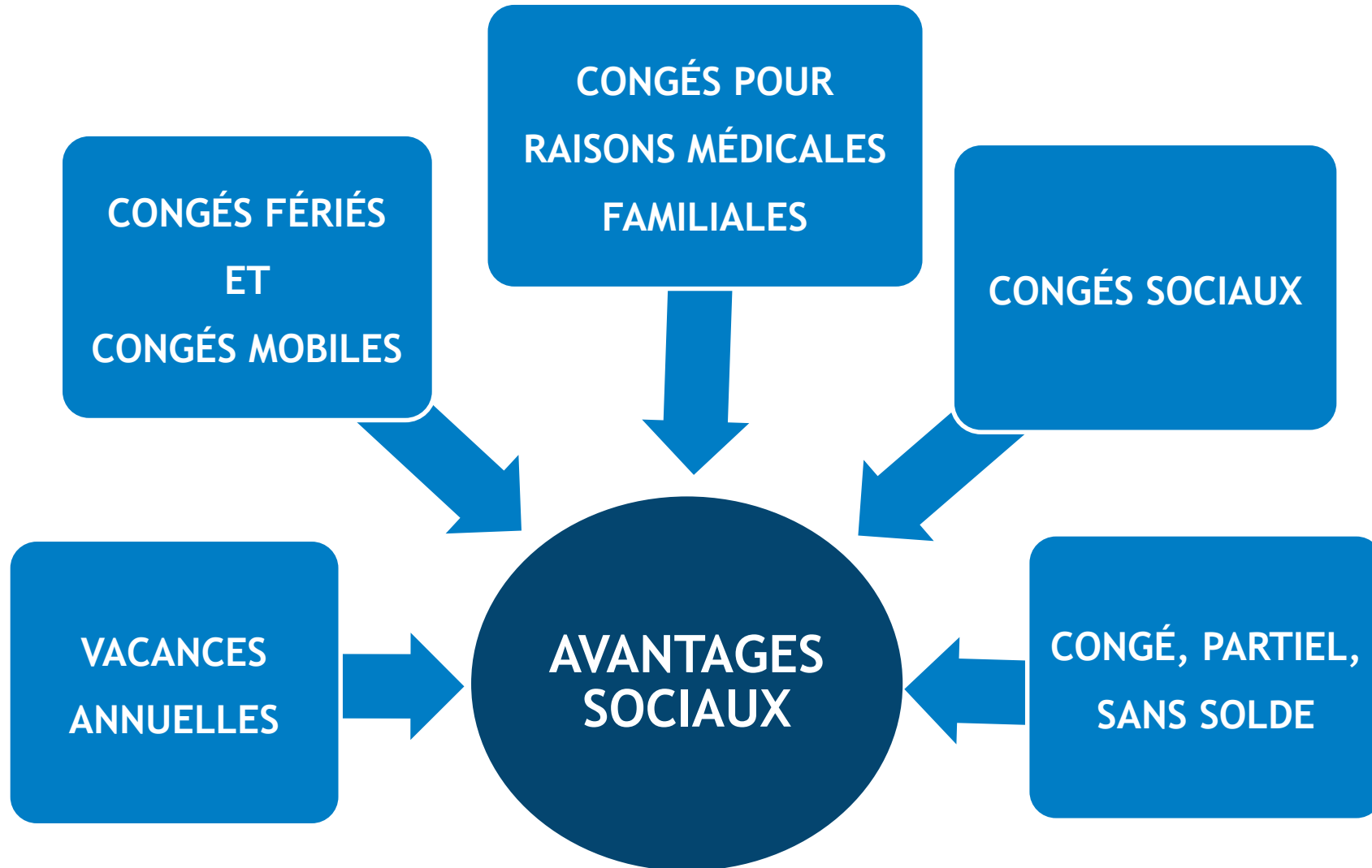
- L'horaire de travail est réparti sur 5 jours de 7 heures pour une personne professionnelle à temps complet, soit 35 heures par semaine (13.1 à 13.3).
- Le nombre d'heures travaillées de façon habituelle par période de paye est inscrit sur le document d'embauche (13.4).
- L'horaire peut-être modulé en fonction des besoins de la recherche et du service (13.5).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Tout travail supplémentaire est demandé par la chercheuse ou le chercheur (14.1).
- Entre 35 et 40h = congé payé 1X salaire horaire;
Plus de 40h = congé payé 1.5X salaire horaire (14.2).
- Exceptionnellement, ce temps supplémentaire sera payé (14.4).

5. AVANTAGES SOCIAUX

VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX



5. AVANTAGES SOCIAUX

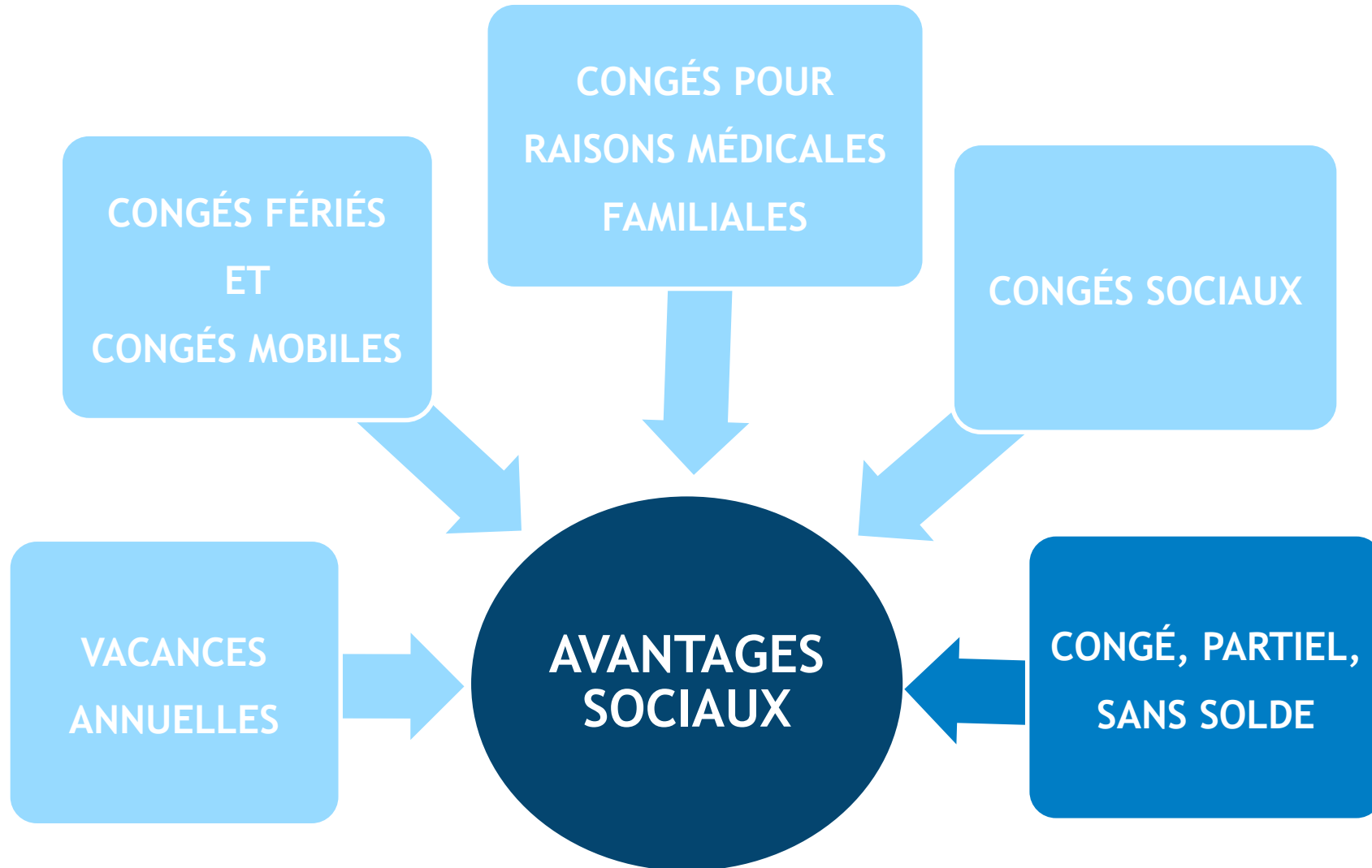
VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX



Article	Rubrique	Temps plein	Moins de 35 heures
16	Vacances annuelles Cumul du 1 ^{er} mai au 30 avril de l'année suivante	-15 ans service cumulé = 20 jours +15 et -18 ans service = 23 jours +18 ans service = 25 jours	Au prorata des heures travaillées et du service cumulé
17	Congés fériés Congés mobiles	13 jours 2 jours	Avantages sociaux de 6,64 % du salaire brut à chaque paie
21	Congés pour raisons médicales et familiales Cumul du 1 ^{er} déc. au 30 nov. de l'année suivante	Cumul 10/12 ^{ème} (0,833) jour par mois travaillé dès l'embauche Maximum 10 jours ouvrables, fractionnables, non reportables	Cumul au prorata des heures travaillées, mêmes conditions que temps plein
22	Congés sociaux (décès, mariage, divorce)	7, 3 ou 1 jour calendrier selon la situation	7, 3 ou 1 jour calendrier selon la situation
22	Congés jurés, témoin	Reçoit le différentiel entre salaire et indemnité de la cour	Reçoit le différentiel entre salaire et indemnité de la cour

5. AVANTAGES SOCIAUX

VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX



5. AVANTAGES SOCIAUX

VACANCES ET CONGÉS SPÉCIAUX



CONGÉ SANS SOLDE (24.1)

Service cumulé

1 an

5 ans

Durée du congé

4 semaines

12 mois

Fréquence

1/an

1/4 ans

- Demande par écrit à l'Employeur au moins 60 jours avant la date prévue du début du congé avec dates et durée.
- PPR peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue, moyennant un préavis d'au moins 30 jours au chercheur.

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE (24.2)

Service cumulé

3 ans

Durée du congé

entre 2 et 12 mois, 3 jrs/sem.

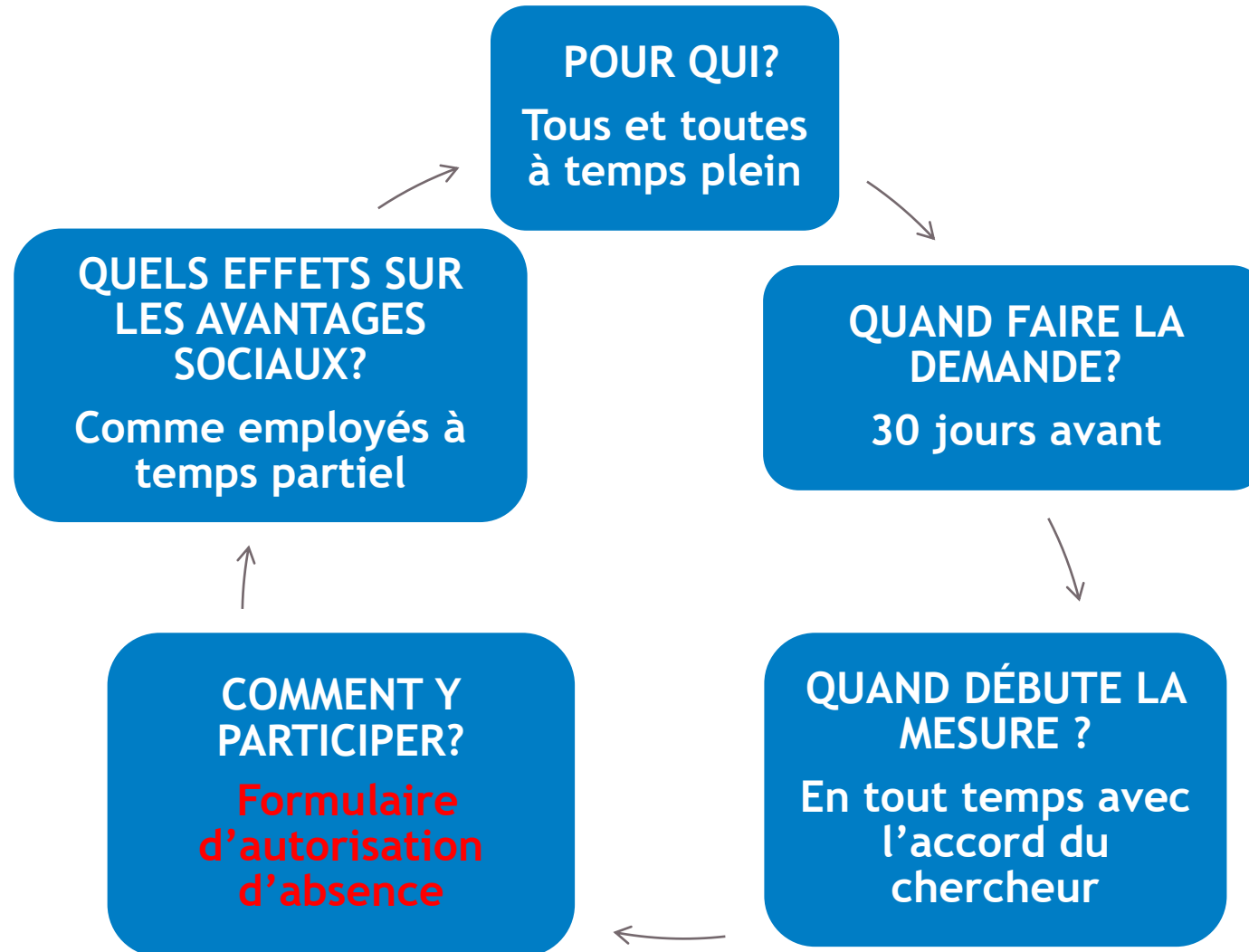
Fréquence

1X

- Demande par écrit à l'Employeur au moins 30 jours avant la date prévue du début du congé avec dates et durée.
- Ne peut précéder ou suivre un autre congé sans solde, autre qu'un congé sans solde ou partiel sans solde suite à un congé de maternité, parental, de paternité ou d'adoption
- PPR peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue, moyennant un préavis d'au moins 30 jours au chercheur.

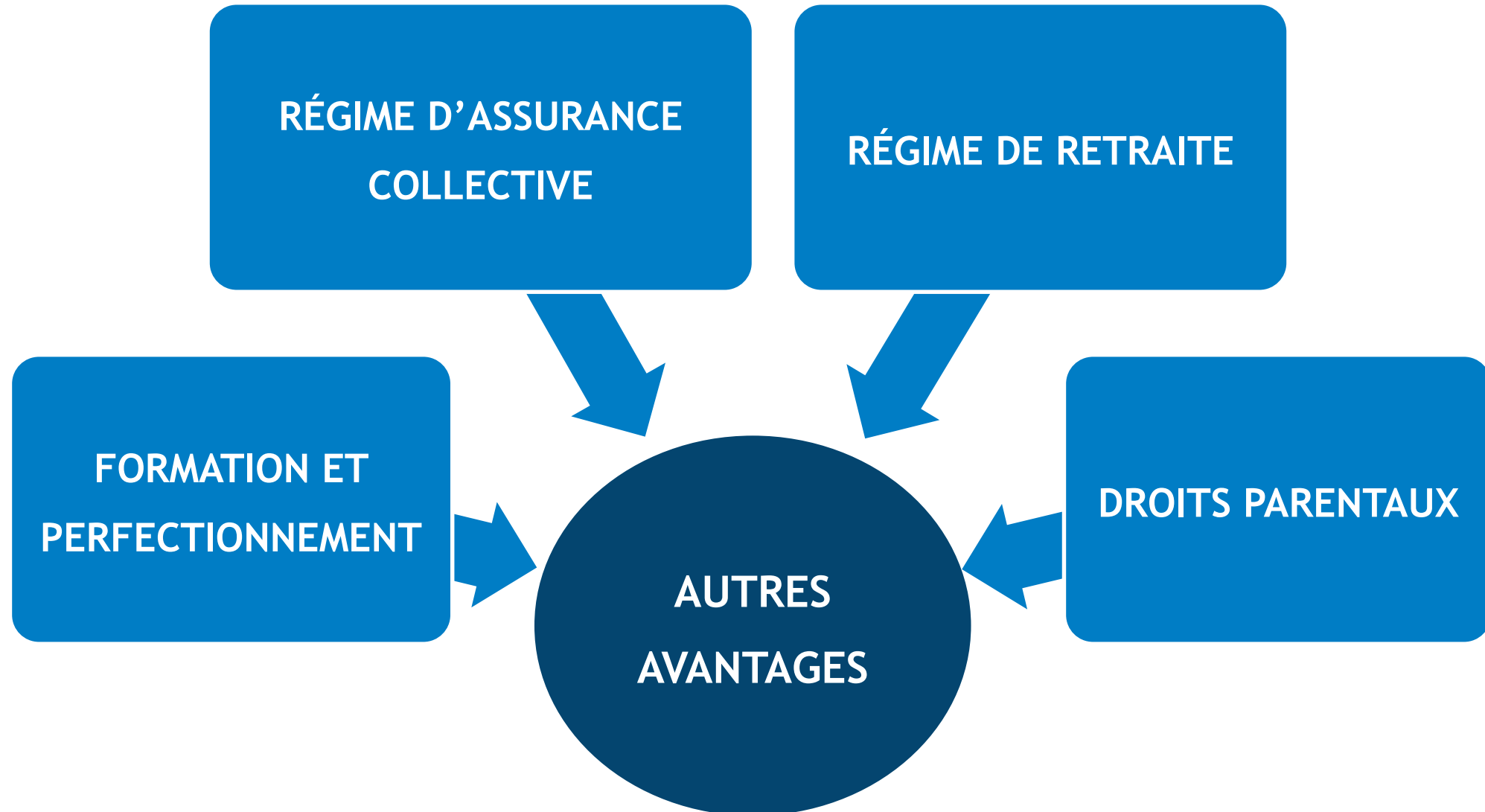
5. AVANTAGES SOCIAUX

RETRAITE - CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE



5. AVANTAGES SOCIAUX

AUTRES AVANTAGES



5. AVANTAGES SOCIAUX

AUTRES AVANTAGES



Article	Rubrique	Temps plein	Moins de 35 heures
19	Formation et Perfectionnement	Tous sont éligibles à 15 ou 35 heures Employeur qui détermine qui y aura accès Comité SPPROC et analyse/bilan CRT	IDEM
25	Régime assurance collective Contribution employeur, 50% de la prime jusqu'à maximum de 1600\$ 3 janvier 2022 1850\$ 1 ^{er} mai 2023 2000\$ 1 ^{er} mai 2024	<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
26	Régime de retraite RREGOP Retraite	En 2022, le taux de cotisation est de 10,04 % calculé sur la partie du salaire admissible qui dépasse 16 225\$ multiplié par votre service crédité ou harmonisé.	Taux de cotisation similaire, méthode de calcul diffère

5. AVANTAGES SOCIAUX

AUTRES AVANTAGES



Article	Droits parentaux	Temps plein	Moins de 35 heures
23 Section II	Congé de maternité*	21 (RQAP), 20 (RQAP, RAE) ou 12 (RQAP, RAE) semaines Date du congé déterminée par la personne, certaines règles s'appliquent Préavis écrit, 2 semaines Déclencheur: 20 semaines de service pour recevoir prestations	Idem
23 Section IV	Congé de paternité*	Congé de paternité de 5 jours ouvrables + 5 semaines. Lorsque prestations du RQAP, la période du congé doit être simultanée. Déclencheur: 20 semaines de service pour recevoir prestations	Idem
23 Section V	Congé d'adoption*	Congé d'adoption de 5 jours ouvrables + 5 semaines	Idem

6. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES, CRT, GRIEFS ET ARBITRAGE



RÉPRIMANDE ÉCRITE / SUSPENSION / CONGÉDIEMENT

(Art. 28)

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

Cet avis indique la nature de la mesure reprochée, elle ne peut excéder 60 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 SPPROC

La mesure disciplinaire est retirée du dossier 18 mois effectivement travaillés suivant son dépôt s'il n'y pas de récidive

6. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES, CRT, GRIEFS ET ARBITRAGE



(Art. 30)

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- Comité paritaire où sont discutées les situations problématiques

(Art. 29)

GRIEF

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

(Art. 29)

DÉLAI DE GRIEF

- Quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait.

6. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES, CRT, GRIEFS ET ARBITRAGE



(Art. 29)

RENCONTRE D'ÉCHANGE ET D'INFORMATION

- L'Employeur et le Syndicat se rencontrent dans un délai de trente (30) jours ouvrables afin d'échanger l'information et tentent d'en arriver à un règlement.

(Art. 29)

ARBITRAGE

- Si aucune entente, dans les trente (30) jours de la tenue de la rencontre d'échange d'information, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en transmettant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.



Site Web Courriel

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

Téléphone

- Bureau : (418) 525-4444 poste: 47787
- En tout temps : (418) 262-0543

Bureau

- CRCHU de Québec-ULaval, Site CHUL
- Local R-00771, bloc R, Sous-sol



Site Web FPPU

- Guide d'accueil du SPPROC
- <https://www.fppu.ca/guide/spproc-personnel-recherche/>

DES QUESTIONS ?



 **FPPU**
FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE

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