

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, d'une part**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS DE  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (AENSUQAM), d'autre part**

**OBJET: Entente de principe du 22 juin 2010 renouvelant le Protocole**

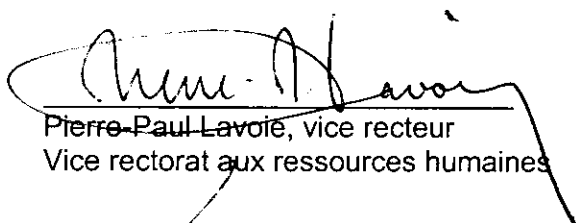
---

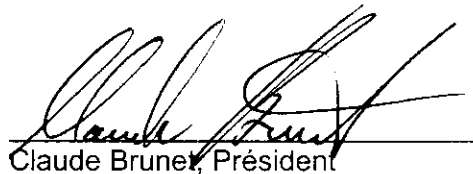
**ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties en vue du renouvellement du Protocole;

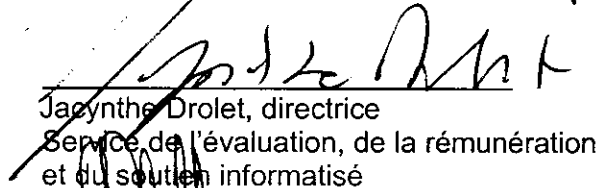
**D'UN COMMUN ACCORD**, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Modifier le Protocole conformément aux modifications indiquées au document annexé aux présentes pour en faire partie intégrante et intitulé *Modifications apportées au protocole de l'AENSUQAM- JUIN 2010*.
2. Les modifications apportées par la présente au Protocole ont préséance sur toute autre disposition contradictoire ou inconciliable dudit Protocole et de toute lettre d'entente conclue entre les parties.

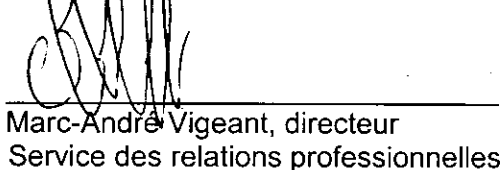
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 30<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE 2010.

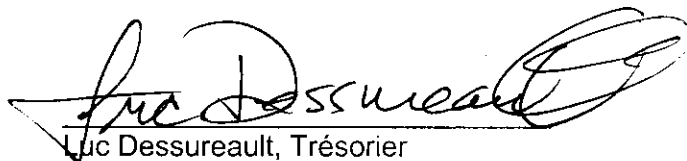
  
Pierre-Paul Lavoie, vice recteur  
Vice rectorat aux ressources humaines

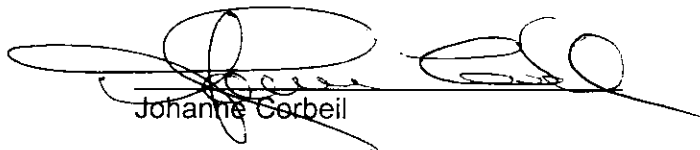
  
Claude Brunet, Président

  
Jacynthe Drolet, directrice  
Service de l'évaluation, de la rémunération  
et du soutien informatisé

  
Claude Léveillé, Vice-présidente

  
Marc-André Vigeant, directeur  
Service des relations professionnelles

  
Luc Dessureault, Trésorier

  
Johanne Corbeil

**POUR L'UNIVERSITÉ**

**POUR L'ASSOCIATION**

## MODIFICATIONS APPORTÉES AU PROTOCOLE DE L'AENSUQAM – JUIN 2010

Texte actuel du protocole	Modifications proposées au protocole
<p><b>5.14 a) et b)</b></p> <p>La personne employée à statut particulier conserve ses jours effectivement travaillés, ou son ancienneté pendant les douze (12) mois qui suivent l'expiration de son dernier emploi provisoire.</p>	<p><b>5.14 a) et b)</b></p> <p>La personne employée à statut particulier conserve ses jours effectivement travaillés pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent l'expiration de son dernier emploi provisoire. L'Université se réserve le droit de limiter la période mentionnée au sous-alinéa précédent à douze (12) mois lorsqu'il évalue que la personne employée à statut particulier a connu des difficultés dans l'accomplissement de sa prestation de travail. Ce droit ne peut être exercé ultérieurement à l'endroit d'une personne employée à statut particulier dont le lien d'emploi a été maintenu au-delà d'une période de douze (12) mois.</p>
<p><b>5.19</b></p> <p>Nouvelle disposition</p>	<p><b>5.19</b></p> <p>La personne employée à statut particulier bénéficie des garanties d'assurances collectives offertes à la personne salariée à statut particulier syndiquée tel que prévu à la convention collective UQAM-SEUQAM et ce, aux mêmes conditions et modalités.</p>
<p><b>6.03</b></p> <p>À chaque mois, l'Université remet à l'Association, pour information et par voie électronique, les listes alphabétiques mises à jour, par statut, de toutes les personnes employées couvertes par le protocole durant le mois précédent, incluant la liste de rappel; ces listes comprennent les renseignements suivants pour chacune des personnes employées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nom, prénom et matricule;</li> <li>– date de naissance;</li> <li>– salaire;</li> <li>– code et numéro du poste ou de la fonction;</li> <li>– adresse domiciliaire;</li> <li>– numéro de téléphone au travail;</li> <li>– date d'embauche à l'Université;</li> <li>– ancienneté à l'Université;</li> <li>– unité organisationnelle;</li> <li>– pavillon et local;</li> <li>– date effective du départ de l'Université, s'il y a lieu.</li> </ul>	<p><b>6.03</b></p> <p>Sur demande, l'Université remet à l'Association, pour information et par voie électronique, les listes alphabétiques mises à jour, par statut, de toutes les personnes employées couvertes par le protocole durant le mois précédent, incluant la liste de rappel; ces listes comprennent les renseignements suivants pour chacune des personnes employées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nom, prénom et matricule;</li> <li>– date de naissance;</li> <li>– salaire;</li> <li>– code et numéro du poste ou de la fonction;</li> <li>– adresse domiciliaire;</li> <li>– numéro de téléphone au travail;</li> <li>– date d'embauche à l'Université;</li> <li>– ancienneté à l'Université;</li> <li>– unité organisationnelle;</li> <li>– pavillon et local;</li> <li>– date effective du départ de l'Université, s'il y a lieu.</li> </ul>

Texte actuel du protocole	Modifications proposées au protocole
<p><b>15.05</b> Délais pour mise à pied et modifications aux tâches ou conditions de travail</p>	<p>L'alinéa suivant est ajouté à la fin du paragraphe <b>15.05</b> : L'Université fournit un avis écrit à l'Association pour confirmer l'abolition du poste d'une personne employée.</p>
<p><b>25.05</b> Échelles salariales</p>	<p>Les échelles salariales et salaires sont indexés de 2% rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 2009.  Les parties ont convenu de réévaluer la situation à la lumière des résultats du programme d'équité salariale, y compris le traitement à donner à tout forfaitaire prévu dans les ententes actuelles.</p>
<p><b>25.10</b> Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, une masse salariale est dégagée aux fins de l'augmentation annuelle. Cette masse salariale est calculée ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salaire médian pour chacune des fourchettes de rémunération au 31 mai multiplié par le nombre de personnes employées régulières et de personnes employées intermittentes inclus dans la fourchette de rémunération multiplié par trois pour cent (3 %)</li> </ul>	<p><b>25.10</b> Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, une enveloppe salariale de 3% est dégagée aux fins de l'augmentation annuelle. Cette enveloppe est constituée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la somme des salaires annuels des personnes employées non syndiquées régulières en poste au 31 mai,</li> <li>- la somme des salaires annuels des personnes employées syndiquées régulières affectées à une fonction non syndiquée en poste au 31 mai, et</li> <li>- la somme des gains réguliers et vacances versés aux personnes employées syndiquées à statut particulier dans la période financière de référence, excluant les personnes qui ont obtenu un poste régulier non syndiqué.</li> </ul>
<p><b>25.11</b> La masse salariale dégagée en vertu du paragraphe 25.10 est répartie entre chaque personne employée régulière et personne employée intermittente de façon à ce que le taux de progression salariale annuelle soit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 % pour le groupe soutien administratif ;</li> <li>4,5 % pour le groupe technique ;</li> <li>5,5 % pour le groupe professionnel.</li> </ul>	<p><b>25.11</b> La masse salariale dégagée en vertu du paragraphe 25.10 est répartie entre chaque personne employée régulière, personne employée à statut particulier et personne employée intermittente de façon à ce que le taux de progression salariale annuelle soit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 % pour le groupe soutien administratif ;</li> <li>4,5 % pour le groupe technique ;</li> <li>5,5 % pour le groupe professionnel.</li> </ul> <p>La progression salariale est calculée au 1<sup>er</sup> juin pour toutes les personnes employées non syndiquées : personnes régulières, personnes affectées et personnes employées à statut particulier. La progression salariale s'applique au prorata du temps travaillé dans l'année de référence.</p>

Texte actuel du protocole	Modifications proposées au protocole
	Tous les montants forfaitaires versés aux termes du protocole ou de toute autre entente sont versés en proportion du temps travaillé à une fonction non syndiquée durant la période de référence.  De plus, aucun montant versé de façon forfaitaire n'est intégré à la rémunération régulière.
<p><b>25.12 a)</b> Lors d'une promotion, la personne employée reçoit ce qui est plus avantageux entre le minimum de la nouvelle fourchette de rémunération et une majoration de son salaire de cinq pour cent (5%).</p>	<p><b>25.12 a)</b> Lors d'une promotion, la personne employée reçoit ce qui est plus avantageux entre : - le minimum de la nouvelle fourchette de rémunération et - une majoration de son salaire d'un minimum de cinq pour cent (5%) et d'un maximum pouvant aller à dix pour cent (10%), sans dépasser le salaire milieu de la nouvelle fourchette salariale. Le salaire milieu se définit par le salaire maximum de la fourchette plus le salaire minimum de la fourchette divisé par deux.  Dans toutes les situations, le salaire total de la personne promue ne peut pas excéder le maximum de la nouvelle fourchette de rémunération.</p>
<p><b>28.01 a) Prime de soir</b> La personne employée dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre quinze heures (15 h) et vingt-quatre heures (24) reçoit une prime de soixante-deux cents (0,62 \$) l'heure pour chaque heure effectivement travaillée.</p>	<p>Indexation des primes de 2 % rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 2009</p>
<p><b>28.03</b> Lorsque l'Université désigne une personne technicienne de classe II pour diriger de façon continue et régulière le travail de personnes techniciennes de la même classe que la sienne, son taux de salaire régulier est majoré pour chaque heure effectivement travaillée d'un montant de quatre-vingt-trois cents (0,83 \$).</p>	<p>Indexation des primes de 2 % rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 2009</p>
<p><b>28.04 a)</b> Lorsque l'Université désigne une personne du groupe professionnel pour diriger de façon continue et régulière le travail de personnes du groupe professionnel, son taux de salaire régulier est majoré d'un montant annuel de mille huit cent dix dollars (1 810 \$).</p>	<p>Indexation des primes de 2 % rétroactivement au 1<sup>er</sup> décembre 2009</p>
<p>Nouvelle disposition</p>	<p><b>28.10 Prime de marché</b>  Cette prime est un supplément de salaire versé aux personnes employées d'une même fonction pourvu</p>

Texte actuel du protocole	Modifications proposées au protocole
<p><b>30.05 Retraite graduelle</b></p> <p>La personne employée peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à 65 ans. La personne joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.</p> <p>À partir de la date du début de la retraite graduelle, la personne employée bénéficie d'un horaire de travail correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son horaire régulier; l'Université et la personne employée conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est transmise au Comité Université-Association qui tente d'en arriver à une entente.</p>	<p>que les personnes détiennent la même expertise particulière reconstruite comme rare ou recherchée sur le marché du travail et justifiant un salaire concurrentiel. Cette prime est établie par l'Université et entérinée par l'Association. Cette prime de marché est pour une durée déterminée pouvant varier entre une (1) et trois (3) années. Sauf exception, cette prime ne peut excéder 10 % du maximum du taux ou de l'échelle de traitement applicable.</p>
<p><b>30.05 Retraite graduelle</b></p> <p>La personne employée peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à l'âge de 65 ans. La personne joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.</p> <p>À partir de la date du début de la retraite graduelle, la personne employée bénéficie d'un horaire de travail correspondant soit à cinquante pour cent (50 %) sur deux (2) ans, soit aux deux tiers (66,67 %) sur trois (3) ans de son horaire régulier; l'Employeur et cette personne conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est transmise au Comité Université-Association qui tente d'en arriver à une entente.</p>	<p><b>30.05 Retraite graduelle</b></p> <p>La personne employée peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ou trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à l'âge de 65 ans. La personne joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.</p> <p>À partir de la date du début de la retraite graduelle, la personne employée bénéficie d'un horaire de travail correspondant soit à cinquante pour cent (50 %) sur deux (2) ans, soit aux deux tiers (66,67 %) sur trois (3) ans de son horaire régulier; l'Employeur et cette personne conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est transmise au Comité Université-Association qui tente d'en arriver à une entente.</p>
<p>Nouvelle disposition</p>	<p><b>31.01 d)</b></p> <p>Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la table réseau de négociation et du comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.</p>
<p><b>33.04</b> La personne employée absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des crédits de vacances comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- maternité et adoption.</li> </ul>	<p><b>33.04</b> La personne employée absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des crédits de vacances comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- congés de maternité, paternité, parental pendant une période de neuf (9) ou dix (10) semaines ou congé d'adoption pendant une période de quatorze (14) ou quinze (15) semaines (périodes où la personne employée reçoit une indemnité supplémentaire) (...)</li> </ul>
<p><b>33.08</b> La personne employée peut prendre ses vacances de façon consecutive ou non. Cette personne peut les fractionner en autant de semaines qu'elle le désire. Elle peut également fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en cinq</p>	<p><b>33.08</b> La personne employée peut prendre ses vacances de façon consecutive ou non. Cette personne peut les fractionner en autant de semaines qu'elle le désire. Elle peut également fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en dix (10) jours de vacances, sujet aux</p>

Texte actuel du protocole	Modifications proposées au protocole
(5) jours de vacances, sujet aux paragraphes 33.05 et 33.06	paragraphes 33.05 et 33.06.
	<p><b>Projet pilote Horaire 9/10</b></p> <p>Dans l'hypothèse où le projet pilote d'horaire 9/10 en cours dans l'unité SEUQAM devenait une mesure permanente, les parties conviennent d'évaluer si une mesure semblable peut être implantée pour les personnes employées non syndiquées et d'en définir les modalités d'application, le cas échéant.</p>
	<p><b>Corrections à apporter au protocole</b></p> <p><b>Art. 40.22 e)</b></p> <p>Remplacer le mot « salarie » par « salaire »</p>
	<p><b>Art. 56.02</b></p> <p>Modifier les numéros d'articles et l'appellation en caractère ombragé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfectionnement (art. 13);</li> <li>- Traitement en maladie (art. 21);</li> <li>- Assurances collectives (art. 32);</li> <li>- Examen médical (art. 20);</li> <li>- Accident du travail (art. 19);</li> <li>- Régime de retraite (art. 31);</li> <li>- Frais de voyage (art. 45);</li> <li>- Primes (art. 28);</li> <li>- Durée et horaire de travail (art. 22);</li> <li>- Horaire de quatre (4) jours (art. 23);</li> <li>- Horaire variable (art. 24);</li> <li>- Fermeture de l'établissement (art. 42);</li> <li>- Travail supplémentaire (art. 26);</li> <li>- Rémunération minimale de rappel (art. 27);</li> <li>- Congés fériés (art. 34);</li> <li>- Congés sociaux et congés personnels (art. 35);</li> <li>- Congés pour responsabilités parentales et familiales (art. 40);</li> <li>- Congé sans traitement (art. 39);</li> <li>- Régime de congé à traitement différé ou anticipé (art. 38);</li> <li>- Vacances (art. 33);</li> <li>- Responsabilité civile (art. 43);</li> <li>- Absence pour service public (art. 36);</li> </ul>

<b>Texte actuel du protocole</b>	<b>Modifications proposées au protocole</b>
	- Préparation à la retraite (art.50).