

SERVICES D'ENSEIGNEMENT

L'Université du Québec à Rimouski
et

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575 – FTQ
Secteur d'activité de l'employeur: services d'enseignement

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**
(227) 260

- **Répartition des salariés selon le sexe**
Femmes: 153; hommes: 107

- **Statut de la convention:** renouvellement

- **Catégories de personnel:** bureau, technique, professionnel et hors bureau

- **Échéance de la convention précédente**
31 mai 2012

- **Échéance de la présente convention**
31 mai 2014

- **Date de signature:** 29 avril 2013

- **Durée de la semaine normale de travail**

Bureau, technique et professionnel
7 heures/jour, 35 heures/sem.

Métiers et services

7,75 heures/jour, 38,75 heures/sem.

N. B. – La durée de la semaine normale de travail pendant la période estivale est réduite de 3 heures, sans diminution de salaire, pour les salariés dont la semaine normale est de 35 heures et plus, et ce, pendant une période de 10 semaines à déterminer pour chacune des années de la convention collective.

- **Salaires**

Bureau, technique et professionnel

1. Commis de bureau, commis aux tâches diverses et autres fonctions

Date	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Salaire/heure Min.	18,18 \$	18,50 \$
Salaire/heure Max.	20,37 \$	20,73 \$

- 2. Secrétaire de direction et autres fonctions, 16 salariés

Date	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Salaire/heure Min.	22,00 \$	22,39 \$
Salaire/heure Max.	29,69 \$	27,16 \$

- 3. Agent de gestion aux affaires départementales, agent de recherche et autres fonctions

Date	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Salaire/année Min.	41 772 \$	42 503 \$
Salaire/année Max.	79 194 \$	80 580 \$

Métiers et services

- 1. Aide général d'entretien, préposé à l'entretien général et autres fonctions, 19 salariés

Date	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Salaire/heure Min.	18,18 \$	18,50 \$
Salaire/heure Max.	20,37 \$	20,73 \$

- 2. Maître électricien

Date	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012
Salaire/heure Min.	21,08 \$	21,45 \$
Salaire/heure Max.	26,16 \$	26,62 \$

Augmentation générale*

Date	1 ^{er} déc. 2011	1 ^{er} déc. 2012	1 ^{er} déc. 2013
Augmentation	1,5%	1,75%	2%

* Plus le pourcentage de la clause de croissance économique de la politique salariale des secteurs public et parapublic.

Rétroactivité

Le salarié en emploi le 29 avril 2013, le salarié retraité depuis le 1^{er} décembre 2012, les ayants droit du salarié décédé depuis le 1^{er} décembre 2012 et le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} décembre 2012 et le 29 avril 2013 ont droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} décembre 2012 au 29 avril 2013. Le montant est payable dans les 60 jours suivant le 29 avril 2013.

• Primes*

Soir: (0,65 \$) 0,67 \$/heure – salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 15 h et 24 h

Nuit: (0,98 \$) 1,02 \$/heure – salarié dont la moitié et plus des heures de travail se situent entre 0 h et 8 h

Disponibilité: 1 heure au taux de salaire normal/période de 8 heures

Responsabilité

(0,89 \$) 0,93 \$/heure – salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,89 \$) 0,93 \$/heure – salarié du groupe métiers et services désigné pour agir de façon occasionnelle comme chef d'équipe ou d'atelier

(0,89 \$) 0,93 \$/heure – technicien classe II désigné pour diriger de façon continue et régulière le travail de techniciens de la même classe que la sienne

(1 920 \$) 2 008 \$/année – professionnel désigné pour diriger de façon continue et régulière le travail de professionnels

5 % du taux de salaire normal – professionnel chargé de diriger de façon continue et régulière au moins 4 professionnels

Samedi: 25 % du taux normal

Dimanche: 50 % du taux normal

Utilisation d'une langue autre que le français

(0,53 \$) 0,55 \$/heure

* Les primes sont ajustées avec effet rétroactif, s'il y a lieu, conformément à la politique salariale des secteurs public et parapublic.

• Allocations

Uniformes et vêtements spéciaux

Fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

Outils et équipements: fournis et remplacés au besoin par l'employeur, lorsque c'est requis

• Jours fériés

15 jours/année

• Congés personnels

Le salarié peut s'absenter sans perte de traitement pour une raison personnelle, et ce, jusqu'à concurrence de 2 jours ouvrables/année.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
15 ans	21 jours	Taux normal
17 ans	23 jours	Taux normal
19 ans	24 jours	Taux normal
20 ans	25 jours	Taux normal
21 ans	26 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé de 21 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. Ce congé est simultanément avec la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale – RQAP et doit commencer au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations accordées en vertu de ce régime.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et obtient les droits et indemnités s'y rattachant.

Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé spécial dont la durée est prescrite par un médecin et attestée par un certificat médical.

Lorsqu'une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement survient avant le début de la 20^e semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical.

La salariée a droit à un congé spécial payé pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, et ce, jusqu'à un maximum de 4 jours.

La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'un maximum de 2 ans selon les modalités prévues.

Salariée admissible au RQAP

La salariée qui a 20 semaines de service reçoit, pendant les 21 semaines de son congé, une indemnité qui équivaut à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire normal et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

Salariée non admissible au RQAP

La salariée à temps complet qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pour 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal, et ce, pour 12 semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme l'une des mères de l'enfant.

3. Congé de paternité

5 semaines consécutives sans solde.

Le salarié qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation de son congé de paternité dont la durée est prescrite par un médecin et attestée par un certificat médical.

Le salarié a droit à un congé sans solde d'un maximum de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit, pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en profite pas, à un congé d'un maximum de 10 semaines consécutives. Pour la salariée ou le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultanément avec la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi et doit commencer au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations. Pour la salariée ou le salarié non admissible au RQAP, ce congé doit commencer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption ou de son équivalent au moment d'une adoption internationale ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

La salariée ou le salarié qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation de son congé pour adoption dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à un congé de 5 jours, dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours de congé sans solde.

Pendant le congé d'adoption, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande.

La salariée ou le salarié non admissible au RQAP reçoit, pendant le congé d'adoption, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

De plus, la salariée ou le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant, à un congé sans solde d'un maximum de 10 semaines à compter de la prise en charge officielle de l'enfant.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations du RQAP.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde d'un maximum de 2 ans ou un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime comprenant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 %

1. Congés de maladie

Au 1^{er} juin de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 10 jours non cumulatifs d'année en année. Ces jours sont utilisés pour couvrir le délai de carence que représentent les 2 premiers jours ouvrables de chaque absence. L'employeur verse au salarié son salaire normal à compter du 3^e jour ouvrable d'une période d'absence, et ce, jusqu'au 10^e jour ouvrable inclusivement. À compter du 11^e jour ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire, l'employeur verse au salarié 85 % de son salaire normal.

Chaque année, la moitié du solde des jours non utilisés au 31 mai est remise en jours de vacances dans l'année suivante.

Le salarié qui a accumulé des congés de maladie jusqu'au 1^{er} juin 1976, sous l'ancien régime conserve ces jours dans une banque distincte de celle prévue ci-dessus. Cette banque est maintenue jusqu'à son épuisement. Sur demande, le salarié peut utiliser en tout ou en partie ces jours en cas d'absence ou pour des vacances. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont payables au taux de traitement alors en vigueur.

N. B. – Le salarié à temps partiel a également droit au crédit prévu, et ce, au prorata du nombre de jours de son horaire normal de travail.

2. Régime de retraite

Le régime de retraite de l'Université du Québec est maintenu en vigueur pour le salarié admissible. Le salarié qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignants doit continuer d'y participer en suivant les dispositions de ces régimes.

Il existe un programme de retraite anticipée et de retraite graduelle.