

SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval

Assemblée générale d'unité
de :

UNIVERSITÉ LAVAL
Cité universitaire
Sainte-Foy (Québec)
G1K 7P4

États des travaux du comité de relations de
travail patronales-syndicales
quant à la recherche d'équité entre

les PPR qui transitent vers l'échelle C. 3
et

les PPR qui intègrent l'échelle C. 3 ou les
échelles suivantes

Prévus

à la Convention collective de travail
intervenue entre
l'Université Laval

et

le Syndicat des professionnelles et
professionnels de recherche de l'Université
Laval (SPPRUL-CSQ)

Le mardi 3 décembre 2019



Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de L'Université Laval (SPPRUL-CSQ)

 Pavillon Maurice-Pollack, 2305, rue de l'Université, local 3109-C, Québec (Qc), G1V 0A6

 418-656-2131 #408508

 spprul@spprul.ulaval.ca

 <http://www.spprul.ca/>

 <https://www.facebook.com/SPPRUL>

SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval SOUS TOUTES RÉSERVES

Les faits :	2
La problématique	3
Les pistes de solutions	8
Les critiques	12
Les suites	12
Les extraits de la Convention collective de travail 2018-2022	13

Les faits :

1. La négociation de la Convention collective 2017-2018
 - 1.1. « Une nouvelle structure salariale à 14 échelons permettant aux PPR des catégories II et III d'atteindre plus rapidement le taux horaire maximal, donc d'obtenir une rémunération plus importante au fil de leur carrière »¹
 - 1.2. « Un échelon supplémentaire pour les PPR de catégorie I, augmentant ainsi le taux horaire maximal pour cette catégorie ».²

Tableau 1

C. 2 – Échelles salariales en vigueur du 26 mars 2018 au 24 mars 2019			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
0	23,39 \$	25,01 \$	25,82 \$
1	24,20 \$	25,82 \$	26,62 \$
2	25,01 \$	26,46 \$	27,43 \$
3	25,82 \$	27,28 \$	28,22 \$
4	26,63 \$	28,12 \$	29,02 \$
5	27,45 \$	28,95 \$	29,82 \$
6	28,26 \$	29,77 \$	30,62 \$
7	29,07 \$	30,60 \$	31,42 \$
8	29,88 \$	31,43 \$	32,22 \$
9	30,69 \$	32,27 \$	33,02 \$
10	31,51 \$	33,09 \$	33,82 \$
11	32,32 \$	33,92 \$	34,62 \$
12	33,13 \$	34,75 \$	35,42 \$
13		35,59 \$	36,22 \$
14		36,41 \$	37,02 \$
15		37,24 \$	37,82 \$
16		38,07 \$	38,62 \$
17		38,89 \$	39,42 \$
18			40,22 \$
19			41,02 \$
20			41,82 \$
21			42,62 \$
22			43,42 \$
23			44,22 \$
24			45,02 \$
25			45,82 \$

C. 3 – Échelles salariales en vigueur du 25 mars 2019 au 22 mars 2020			
Échelon	Cat. I	Cat. II	Cat. III
F – 90			26,08 \$
E – 91			27,14 \$
D – 92			28,21 \$
C – 93		25,26 \$	29,27 \$
B – 94		26,14 \$	30,33 \$
A – 95		27,01 \$	31,40 \$
1	23,62 \$	27,89 \$	32,46 \$
2	24,44 \$	28,76 \$	33,52 \$
3	25,26 \$	29,64 \$	34,59 \$
4	26,08 \$	30,52 \$	35,65 \$
5	26,90 \$	31,39 \$	36,71 \$
6	27,72 \$	32,27 \$	37,78 \$
7	28,54 \$	33,15 \$	38,84 \$
8	29,36 \$	34,02 \$	39,90 \$
9	30,18 \$	34,90 \$	40,96 \$
10	31,00 \$	35,77 \$	42,03 \$
11	31,82 \$	36,65 \$	43,09 \$
12	32,64 \$	37,53 \$	44,15 \$
13	33,46 \$	38,40 \$	45,22 \$
14	34,28 \$	39,28 \$	46,28 \$
Inter échelon*	0,82 \$	0,88 \$	1,06 \$

2. L'application de la Convention collective 2018-2022
 - 2.1. En prévention du 25 mars 2019
 - 2.1.1. Dès les premiers mois d'applications → Q [24.05 \(Demande de subvention\)](#)
 - 2.1.2. Le 29 novembre 2018, l'Université Laval annonce qu'elle n'accordera pas l'échelon 14 à certains PPR-I en date du 25 mars 2019 tel que cela est prévu à l'échelle C. 3.

¹ Source : Dépôt patronal 18 décembre 2017

² Ibid.

Tableau 2

PPR-II			PPR-III								
Indexation au 20190325 Aux fins de détermination du salaire			Progression dans l'échelle à compter du 20190325 Aux fins de positionnement dans l'échelle de salaire			Indexation de l'échelle au 20190325 Aux fins de détermination du salaire			Progression dans l'échelle à compter du 20190325 Aux fins de positionnement dans l'échelle de salaire		
Échelons	C. 2 - 20190324	THE 20190325 = C. 2 * 1,01	Échelons	C. 3 - 20190325 THA	Prime = THE - THA	Échelons	C. 2 - 20190324	THE 20190325 = C. 2 * 1,01	Échelons	C. 3 - 20190325 THA	Prime = THE - THA
		1,01						1,01			
0	25,01 \$	25,26 \$	C	25,26 \$	0,00 \$	F	25,82 \$	26,08 \$	F	26,08 \$	— \$
1	25,82 \$	26,08 \$	C	25,26 \$	0,82 \$	F	26,62 \$	26,89 \$	F	26,08 \$	0,81 \$
2	26,46 \$	26,72 \$	B	26,14 \$	0,58 \$	E	27,43 \$	27,70 \$	E	27,14 \$	0,56 \$
3	27,28 \$	27,55 \$	A	27,01 \$	0,54 \$	D	28,22 \$	28,50 \$	D	28,29 \$	0,21 \$
4	28,12 \$	28,40 \$	1	27,89 \$	0,51 \$	D	29,02 \$	29,31 \$	D	28,20 \$	1,11 \$
5	28,95 \$	29,24 \$	2	28,76 \$	0,48 \$	C	29,82 \$	30,12 \$	C	29,27 \$	0,85 \$
6	29,77 \$	30,07 \$	3	29,64 \$	0,43 \$	B	30,62 \$	30,93 \$	B	30,33 \$	0,60 \$
7	30,60 \$	30,91 \$	4	30,52 \$	0,39 \$	A	31,42 \$	31,73 \$	A	31,39 \$	0,34 \$
8	31,43 \$	31,74 \$	5	31,39 \$	0,35 \$	A	32,22 \$	32,54 \$	A	31,39 \$	1,15 \$
9	32,27 \$	32,59 \$	6	32,27 \$	0,32 \$	9	33,02 \$	33,35 \$	1	32,46 \$	0,89 \$
10	33,09 \$	33,42 \$	6	32,27 \$	1,15 \$	10	33,82 \$	34,16 \$	2	33,52 \$	0,64 \$
11	33,92 \$	34,26 \$	7	33,15 \$	1,11 \$	11	34,62 \$	34,97 \$	3	34,58 \$	0,39 \$
12	34,75 \$	35,10 \$	8	34,02 \$	1,08 \$	12	35,42 \$	35,77 \$	3	34,58 \$	1,19 \$
13	35,59 \$	35,95 \$	9	34,90 \$	1,05 \$	13	36,22 \$	36,58 \$	4	35,65 \$	0,94 \$
14	36,41 \$	36,77 \$	10	35,77 \$	1,00 \$	14	37,02 \$	37,39 \$	5	36,71 \$	0,68 \$
15	37,24 \$	37,61 \$	11	36,65 \$	0,96 \$	15	37,82 \$	38,20 \$	6	37,77 \$	0,43 \$
16	38,07 \$	38,45 \$	12	37,53 \$	0,92 \$	16	38,62 \$	39,01 \$	6	37,77 \$	1,23 \$
17	38,89 \$	39,28 \$	13	38,40 \$	0,88 \$	17	39,42 \$	39,81 \$	7	38,84 \$	0,98 \$
			14	39,28 \$		18	40,22 \$	40,62 \$	8	39,90 \$	0,72 \$
						19	41,02 \$	41,43 \$	9	40,96 \$	0,47 \$
						20	41,82 \$	42,24 \$	9	40,96 \$	1,28 \$
						21	42,62 \$	43,05 \$	10	42,03 \$	1,02 \$
						22	43,42 \$	43,85 \$	11	43,09 \$	0,77 \$
						23	44,22 \$	44,66 \$	12	44,15 \$	0,51 \$
						24	45,02 \$	45,47 \$	12	44,15 \$	1,32 \$
						25	45,82 \$	46,28 \$	13	45,22 \$	1,06 \$
									14	46,28 \$	

Légende:
THA: Taux horaire attribué
THE: Taux horaire effectif

2.1.3. Le 21 février 2019, l'Université relève une disparité de traitement (87.1 à 87.3 L.n.t.) entre :

- 2.1.3.1. PPR-III et PPR-II intègrent l'échelle C. 3
- 2.1.3.2. PPR-III et PPR-II transitent vers l'échelle C. 3 (25.05; Convention → retransche de l'expérience)

Les parties amorcent une réflexion préventive pour limiter, notamment, les effets d'une distinction fondée sur une date d'embauche.

2.2. La réaction au 25 mars 2019

2.2.1. Pour tous les PPR-III (intègrent ou transitent), l'Université Laval dédoublerait à sept (7) reprises les échelons de la grille salariale [échelons F, D, A, 3, 6, 9, et 12]

- Échelon F : (0) [0 heure – 1 820 heures]
- (1) [1 820 heures – 3 640 heures];
- Échelon D : (3) [5 460 heures – 7 280 heures]
- (4) [7 280 heures – 9 100 heures]
- Échelon A : (7) [12 740 heures – 14 560 heures]
- (8) [14 560 heures – 16 380 heures]
- Échelon 3 : (11) [20 020 heures – 21 840 heures]
- (12) [21 840 heures – 23 660 heures]
- Échelon 6 : (15) [27 300 heures – 29 120 heures]
- (16) [29 120 heures – 30 940 heures]
- Échelon 9 : (19) [34 580 heures – 36 400 heures]
- (20) [36 400 heures – 38 220 heures]
- Échelon 12 : (23) [41 860 heures – 43 680 heures]
- (24) [43 680 heures – 45 500 heures]

2.2.2. Pour tous les PPR-II (intègrent ou transitent), l'Université Laval dédoublerait les échelons C et 6.

- Échelon C : (0) [0 heure – 1 820 heures]
- (1) [1 820 heures – 3 640 heures];
- Échelon 6 : (9) [16 380 heures – 18 200 heures]
- (10) [18 200 heures – 20 020 heures]

La problématique

1. Principale (PPR-III et PPR-II)

1.1. Soit on regarde la problématique sous l'angle de la **disparité de traitement**;
Une problématique de disparité de traitement entre d'une part les PPR-III et les PPR-II embauchés au plus tard le 24 mars 2019 et d'autre part, les PPR-III et les PPR-II embauchés au plus tôt le 25 mars 2019;

1.2. Soit on regarde la problématique sous l'angle du **non-respect de la Convention**;
Une problématique qui fait en sorte que plusieurs PPR-III et PPR-II embauchés depuis le 25 mars 2019 ne reçoivent pas le taux horaire prévu à l'échelle.

2. Subsidaire (PPR-I)

2.1. Les PPR-I embauchés depuis le 25 mars 2019 n'ont pas accès au taux horaire prévu à l'échelon 14, ni même à l'échelon 14, tel que prévu à l'échelle C. 3.

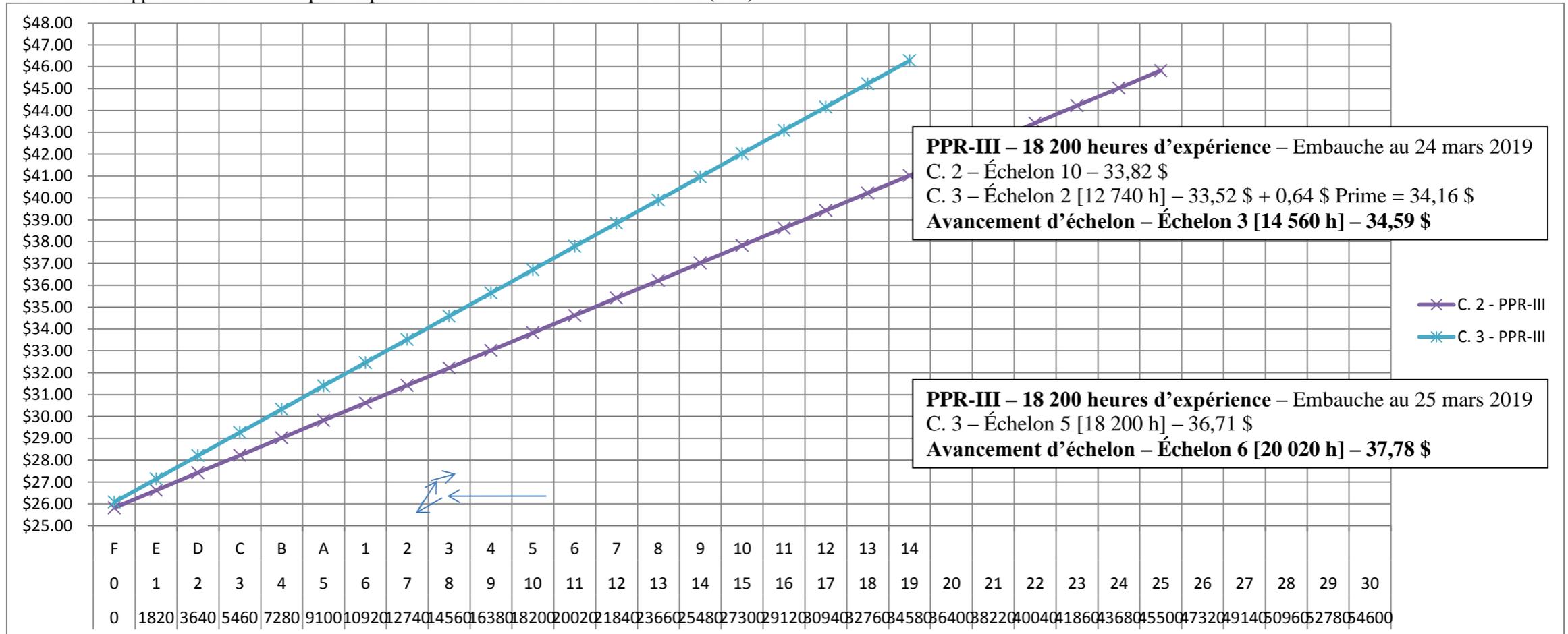
SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval

SOUS TOUTES RÉSERVES

Graphique 1

Illustration de l'échelle applicable aux PPR-III pour la période du 26 mars 2018 au 24 mars 2019 (C. 2)
et de l'échelle applicable aux PPR-III pour la période du 25 mars 2019 au 22 mars 2020 (C. 3)



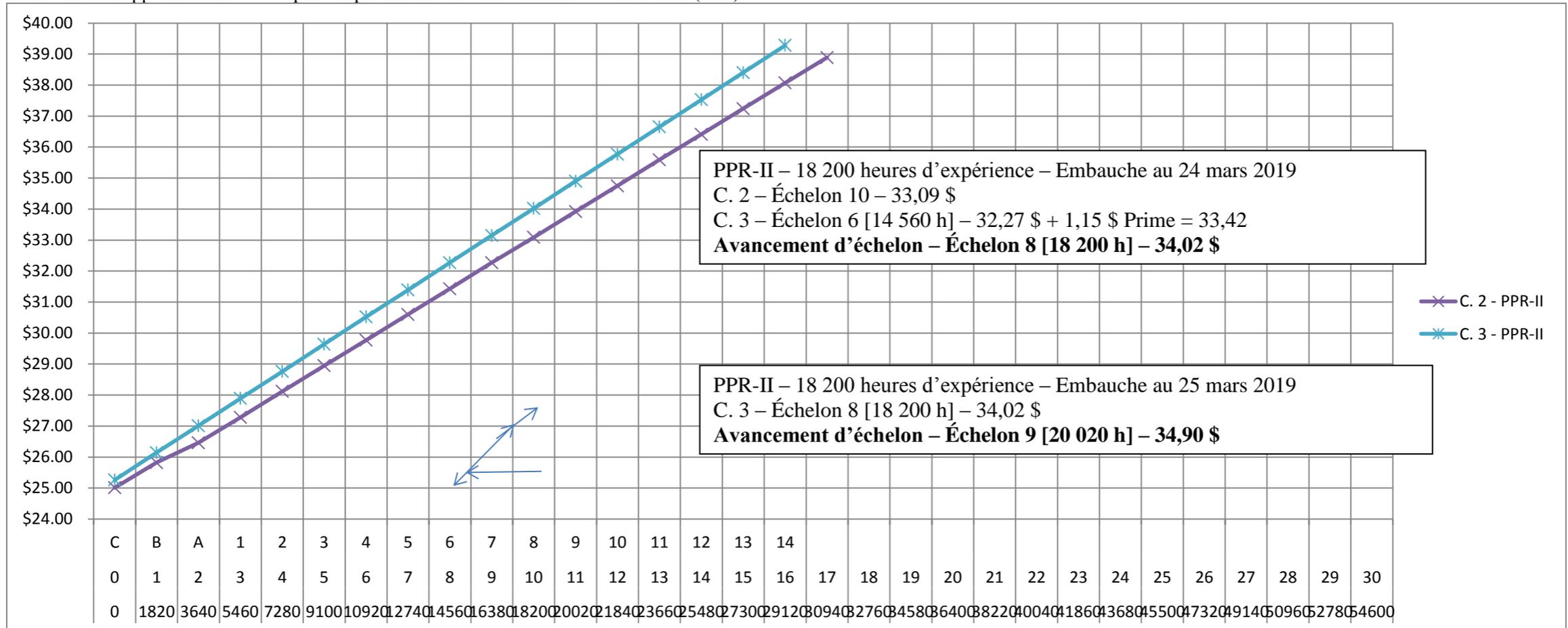
SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval

SOUS TOUTES RÉSERVES

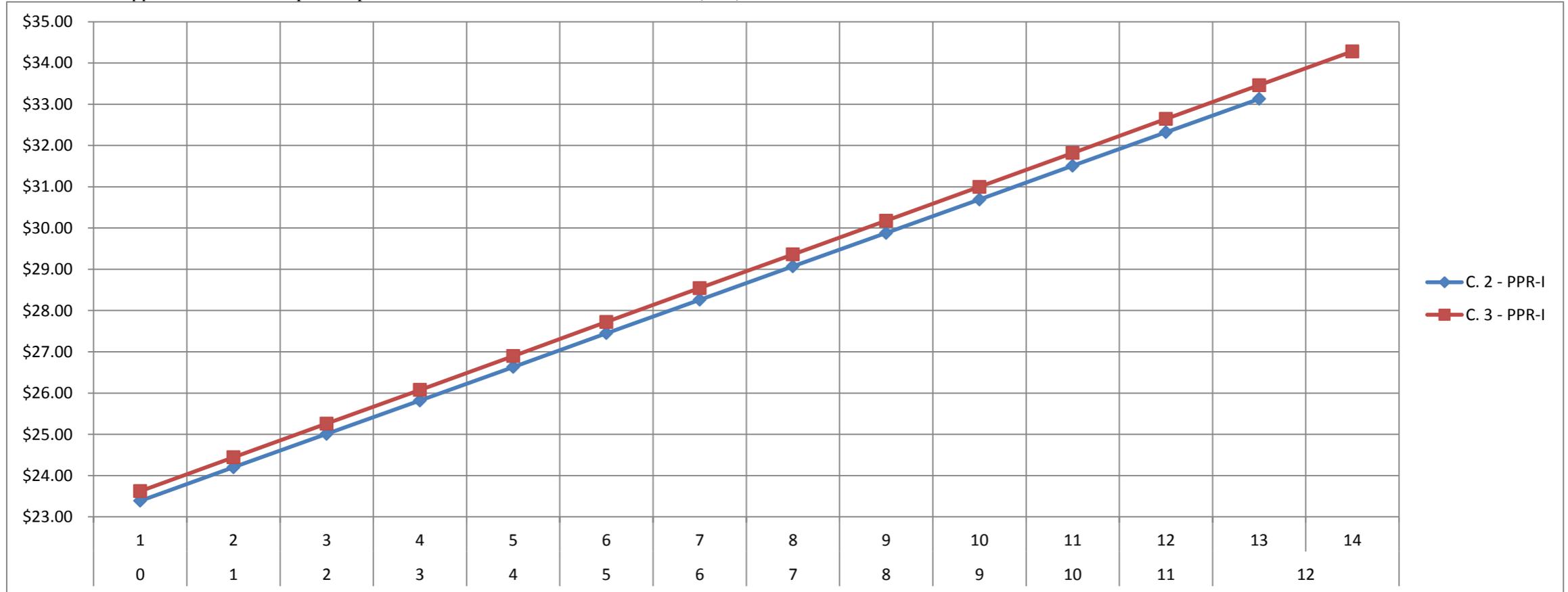
Graphique 2

Illustration de l'échelle applicable au PPR-II pour la période du 26 mars 2018 au 24 mars 2019 (C. 2)
et de l'échelle applicable au PPR-II pour la période du 25 mars 2019 au 22 mars 2020 (C. 3)



Graphique 3

Illustration de l'échelle applicable aux PPR-I pour la période du 26 mars 2018 au 24 mars 2019 (C. 2)
 et de l'échelle applicable aux PPR-I pour la période du 25 mars 2019 au 22 mars 2020 (C. 3)



SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval
SOUS TOUTES RÉSERVES

Tableau 3 :
Extrait du projet de lettre d'entente No 6 au 26 avril 2019³

Catégorie II		Prime horaire temporaire				Échelon lors de l'atteinte de 1820 heures de travail
Heures d'expérience	Échelon d'embauche*	25-03-19	23-03-20	22-03-21	21-03-22	
0	C	-----	-----	-----	-----	B
1820	C	0,82	0,83	0,84	0,86	B
3640	B	0,58	0,59	0,59	0,61	A
5460	A	0,54	0,54	0,56	0,57	1
7280	1	0,51	0,51	0,52	0,53	2
9100	2	0,48	0,48	0,49	0,49	3
10920	3	0,43	0,44	0,44	0,45	4
12740	4	0,39	0,39	0,40	0,41	5
14560	5	0,35	0,35	0,36	0,37	6
16380	6	0,32	0,32	0,32	0,32	7
18200	6	1,15	1,16	1,18	1,20	8
20020	7	1,11	1,13	1,15	1,16	9
21840	8	1,08	1,08	1,10	1,12	10
23660	9	1,05	1,06	1,07	1,09	11
25480	10	1,00	1,01	1,03	1,05	12
27300	11	0,96	0,96	0,98	0,99	13
29120	12	0,92	0,93	0,95	0,96	14
30940	14	-----	-----	-----	-----	n/a

Catégorie III		Prime horaire temporaire				Échelon lors de l'atteinte de 1820 heures de travail
Heures d'expérience	Échelon d'embauche*	25-03-19	23-03-20	22-03-21	21-03-22	
0	F	-----	-----	-----	-----	E
1820	F	0,81	0,81	0,83	0,84	E
3640	E	0,56	0,56	0,57	0,58	D
5460	D	0,29	0,29	0,30	0,30	C
7280	D	1,10	1,11	1,13	1,14	B
9100	C	0,85	0,86	0,88	0,89	B
10920	B	0,60	0,60	0,61	0,61	A
12740	A	0,33	0,33	0,34	0,35	1
14560	A	1,14	1,14	1,16	1,18	2
16380	1	0,89	0,89	0,91	0,92	2
18200	2	0,64	0,64	0,66	0,67	3
20020	3	0,38	0,38	0,39	0,40	4
21840	3	1,18	1,19	1,21	1,23	5
23660	4	0,93	0,93	0,94	0,95	5
25480	5	0,68	0,68	0,70	0,71	6
27300	6	0,42	0,43	0,44	0,44	7
29120	6	1,23	1,24	1,26	1,28	8
30940	7	0,97	0,98	0,99	1,00	8
32760	8	0,72	0,72	0,72	0,74	9
34580	9	0,47	0,46	0,48	0,48	10
36400	9	1,28	1,28	1,31	1,33	11
38220	10	1,02	1,02	1,04	1,06	11
40040	11	0,76	0,76	0,77	0,78	12
41860	12	0,51	0,50	0,50	0,51	13
43680	12	1,32	1,32	1,34	1,36	14
45500	14	-----	-----	-----	-----	n/a

³ Source : « *Projet – P – 20190411* », « *Lettre d'entente No 6 – Modification des modalités d'intégration dans la nouvelle structure salariale* » transmise à l'Université Laval le 26 avril 2019 à 09 h 07

SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval
SOUS TOUTES RÉSERVES

Tableau 4 : PPR-II - Colonne 7 à 11⁴

Échelons avant (24 mars 2019)	Échelons théoriques correspondant	Échelon accordé	Écart	Écart après prochain avancement d'échelon
0	-2	-2	0	0
1	-1	-2	-1	-1
2	0	-1	-1	-1
3	1	0	-1	-1
4	2	1	-1	-1
5	3	2	-1	-1
6	4	3	-1	-1
7	5	4	-1	-1
8	6	5	-1	-1
9	7	6	-1	-1
10	8	6	-2	-1
11	9	7	-2	-1
12	10	8	-2	-1
13	11	9	-2	-1
14	12	10	-2	-1
15	13	11	-2	-1
16	14	12	-2	-1
17	14	14	0	0

Tableau 5 : PPR-III - Colonne 7 à 11⁵

Échelons avant (24 mars 2019)	Échelons théoriques correspondant	Échelon accordé	Écart	Écart après prochain avancement d'échelon
0	-5	-5	0	-
1	-4	-5	-1	-1
2	-3	-4	-1	-1
3	-2	-3	-1	-1
4	-1	-3	-2	-1
5	0	-2	-2	-2
6	1	-1	-2	-2
7	2	0	-2	-2
8	3	0	-3	-2
9	4	1	-3	-3
10	5	2	-3	-3
11	6	3	-3	-3
12	7	3	-4	-3
13	8	4	-4	-4
14	9	5	-4	-4
15	10	6	-4	-4
16	11	6	-5	-4
17	12	7	-5	-5
18	13	8	-5	-5
19	14	9	-5	-5
20	14	9	-5	-4
21	14	10	-4	-4
22	14	11	-3	-3
23	14	12	-2	-2
24	14	12	-2	-1
25	14	14	0	0

Les pistes de solutions

⁴ Source : Document de l'Université Laval présenté à la rencontre du 11 juin 2019 « DISPARITÉ DE TRAITEMENT CHEZ LES PPR – PROBLÉMATIQUE » p. 14/15

⁵ Ibid. p. 15/15

SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval
SOUS TOUTES RÉSERVES

Tableau 6 : ⁶

Ajustement de la reconnaissance d'expérience suite à l'application de l'article 24.05 de la Convention collective de travail 2018-2022

DATE	AJUSTEMENTS PPR-II	
	-2	-1
2019-03-25		
2019-09-23	01	
2020-03-23		
2020-09-21	02	01
2021-03-22		
2021-09-20		
2022-03-21		
2022-09-26		
2023-03-20		

DATE	AJUSTEMENTS PPR-III				
	-5	-4	-3	-2	-1
2019-03-25					
2019-09-23	01	01			
2020-03-23	02				
2020-09-21	03	02	01		
2021-03-22					
2021-09-20	04	03	02	01	
2022-03-21					
2022-09-26	05	04	03	02	01
2023-03-20					

Tableau 7 :

Extrait de l'Approche 5 – Échelle alternative pour les PPR-III⁷

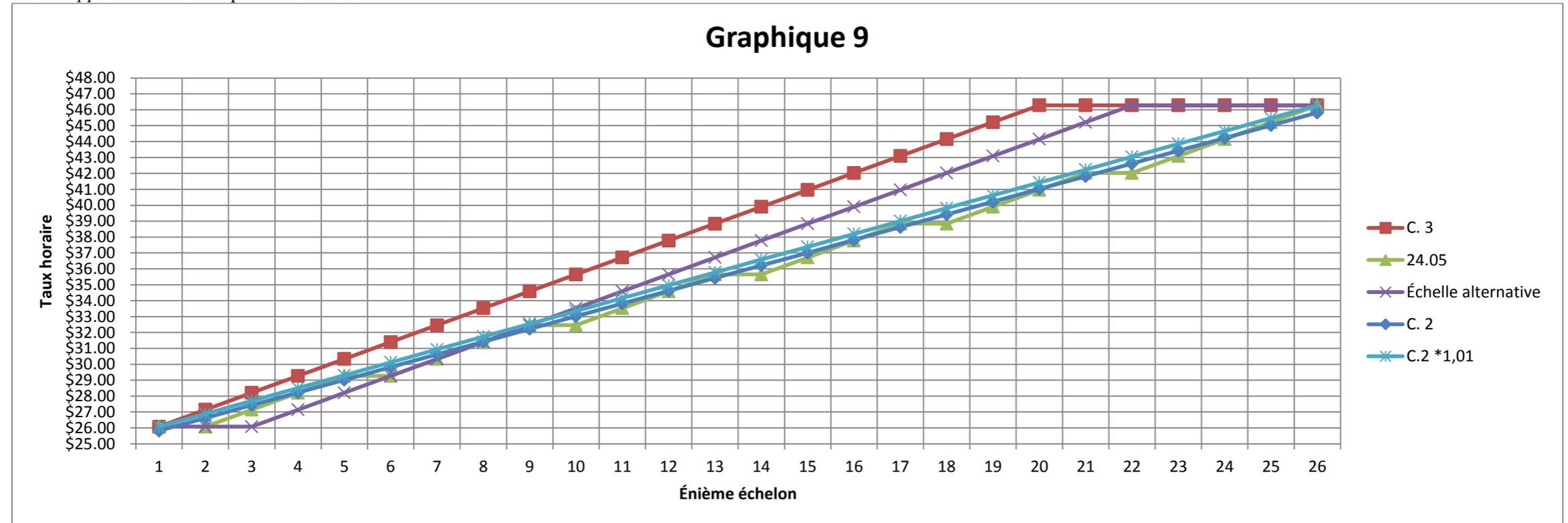
A			C		C	
Échelle conventionnée			Échelle mesure transitoire		Échelle alternative	
Échelons avant	Échelons théoriques après	Salaire 19-20	Échelons effectif après premier échelon		Échelle alternative	Salaire 19-20
0	-5	26,08 \$	-5	26,08 \$	-5	26,08 \$
1	-4	27,14 \$	-5	26,08 \$	-4	26,08 \$
2	-3	28,21 \$	-4	27,14 \$	-3	26,08 \$
3	-2	29,27 \$	-3	28,21 \$	-2	27,14 \$
4	-1	30,33 \$	-2	29,27 \$	-1	28,21 \$
5	0	31,40 \$	-2	29,27 \$	0	29,27 \$
6	1	32,46 \$	-1	30,33 \$	1	30,33 \$
7	2	33,52 \$	0	31,40 \$	2	31,40 \$
8	3	34,59 \$	1	32,46 \$	3	32,46 \$
9	4	35,65 \$	1	32,46 \$	4	33,52 \$
10	5	36,71 \$	2	33,52 \$	5	34,59 \$
11	6	37,78 \$	3	34,59 \$	6	35,65 \$
12	7	38,84 \$	4	35,65 \$	7	36,71 \$
13	8	39,90 \$	4	35,65 \$	8	37,78 \$
14	9	40,96 \$	5	36,71 \$	9	38,84 \$
15	10	42,03 \$	6	37,78 \$	10	39,90 \$
16	11	43,09 \$	7	38,84 \$	11	40,96 \$
17	12	44,15 \$	7	38,84 \$	12	42,03 \$
18	13	45,22 \$	8	39,90 \$	13	43,09 \$
19	14	46,28 \$	9	40,96 \$	14	44,15 \$
20	14	46,28 \$	10	42,03 \$	15	45,22 \$
21	14	46,28 \$	10	42,03 \$	16	46,28 \$
22	14	46,28 \$	11	43,09 \$	16	46,28 \$
23	14	46,28 \$	12	44,15 \$	16	46,28 \$
24	14	46,28 \$	13	45,22 \$	16	46,28 \$
25	14	46,28 \$	14	46,28 \$	16	46,28 \$

⁶ Source : Document du SPPRUL-CSQ transmis à l'Université Laval le 25 septembre 2019 (14 h 40) et faisant l'objet de la rencontre du « comité avec le SPPRUL sur la disparité de traitement » du 26 septembre 2019 (BNF-5428)

⁷ Source : Document « ANALYSE DE SOLUTIONS RÉMUNÉRATION DES PPR » de l'Université Laval, remis à l'occasion de la rencontre du « comité avec le SPPRUL sur la disparité de traitement » du 26 septembre 2019 (BNF-5428), Approche 5, p. 14

Graphique 4

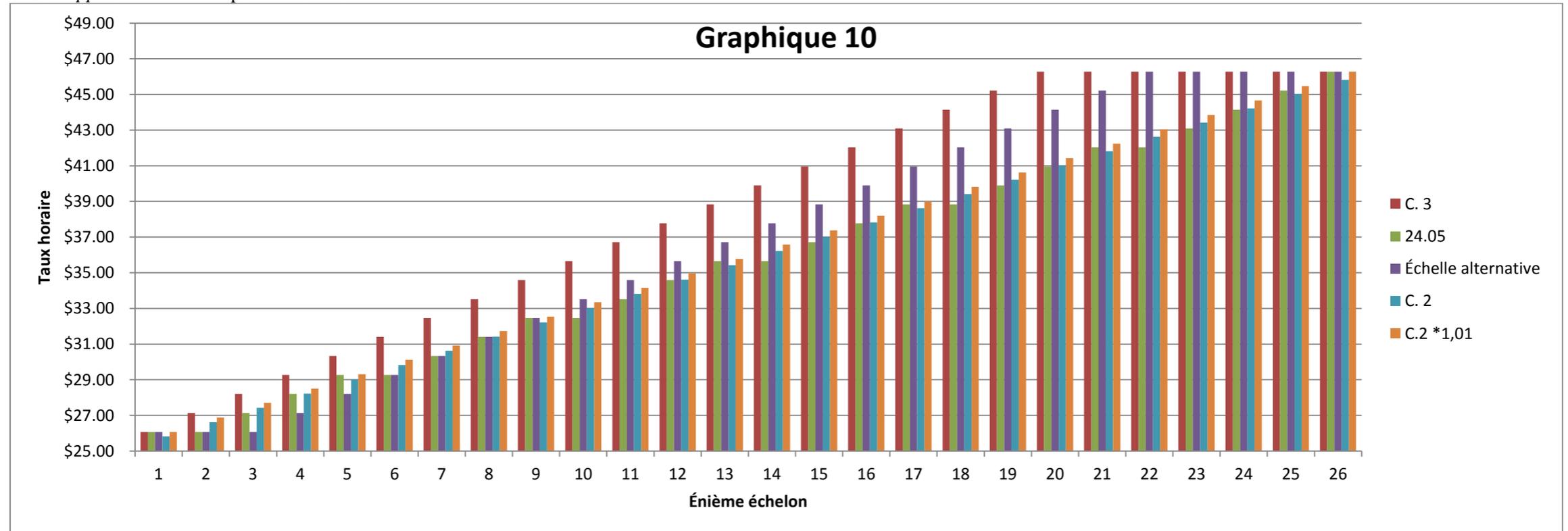
Illustration du salaire en fonction du énième échelon de l'échelle applicable aux PPR-III pour la période du 26 mars 2018 au 24 mars 2019 (C. 2) et de l'échelle applicable aux PPR-III pour la période du 25 mars 2019 au 22 mars 2020 (C. 3) ainsi que de la mesure transitoire (24.05) et de l'Approche 5 illustrée par l'« Échelle alternative ».⁸



⁸ Source : Document du SPPRUL-CSQ transmis à l'Université Laval le 5 novembre 2019 (13 h 04) et faisant l'objet de la rencontre du 5 novembre 2019 (BNF-5428), « Critique des solutions à la situation de disparité de traitement vue à travers le prisme des critères de décisions », « Rubrique 5.1.5 - Approche 5 – Réduire le nombre d'échelons négatifs en changeant l'échelon correspondant à chaque taux », p. 67

Graphique

Illustration du salaire en fonction du énième échelon de l'échelle applicable aux PPR-III pour la période du 26 mars 2018 au 24 mars 2019 (C. 2) et de l'échelle applicable aux PPR-III pour la période du 25 mars 2019 au 22 mars 2020 (C. 3) ainsi que de la mesure transitoire (24.05) et de l'Approche 5 illustrée par l'« Échelle alternative »⁹



⁹ Source : Document du SPPRUL-CSQ transmis à l'Université Laval le 5 novembre 2019 (13 h 04) et faisant l'objet de la rencontre du 5 novembre 2019 (BNF-5428), « Critique des solutions à la situation de disparité de traitement vue à travers le prisme des critères de décisions », « Rubrique 5.1.5 - Approche 5 – Réduire le nombre d'échelons négatifs en changeant l'échelon correspondant à chaque taux », p. 68

Les critiques

1. Le 5 novembre 2019, il y a eu une rencontre patronale-syndicale qui visait à permettre aux parties d'exposer leurs critiques à l'endroit des pistes de solutions proposées par leurs vis-à-vis.
 - a. Il ressort de la position de l'Université Laval **que le règlement doit se faire à coût nul** ou générer des économies. S'il y a des économies, l'Université Laval s'accorderait ainsi un enrichissement sans cause en ne versant pas les salaires prévus à la Convention collective de travail 2018-2022.
 - b. Il ressort de la position du SPPRUL-CSQ que le règlement doit permettre **d'atteindre dans un horizon raisonnable** (± 1 an suivant l'expiration de la [Convention collective de travail 2018-2022](#)), **les échelles** (et leurs structures) **apparaissant à la Convention collective de travail 2018-2022**.
 - c. Le SPPRUL-CSQ a identifié, sous forme de critiques constructives, les avantages de chacune des cinq (5) approches de l'Université Laval. Ceux-ci pourront être utilisés dans l'élaboration de solutions futures.
 - d. Le SPPRUL-CSQ a proposé à l'Université Laval de **limiter l'horizon de règlement de l'Approche 3 à 2023 plutôt que 2037**.
 - e. Le SPPRUL-CSQ a proposé de s'inspirer de la [Lettre d'entente No 4](#)¹⁰ « Clarification des mesures transitoires relative au traitement » pour résorber « l'écart entre le salaire payé (...) et le salaire à payer en vertu de la convention ».

Les suites

1. **Le 12 novembre 2019** (15 h 22), le SPPRUL-CSQ avisait/proposait à l'Université Laval de **suspendre l'exercice de recherche de solution** et précisait le grief CAMPUS-I-2019-01-A par le dépôt du grief CAMPUS-I-2019-01-C.
2. Le 13 novembre (09 h 20), l'Université Laval annulait la rencontre du comité paritaire prévue le 28 novembre 2019 en après-midi (BNF-5428).
3. Il n'y a plus de rencontre patronale-syndicale à l'agenda des parties.
4. L'arbitre Nathalie Faucher devrait entendre les griefs : CAMPUS-I-2019-01-A, CAMPUS-I-2019-01-B, et CAMPUS-I-2019-01-C le **7 décembre 2020** et le **8 février 2021**.
5. **L'Université Laval demande au Syndicat d'identifier toutes les personnes touchées par sa pratique et d'en documenter les effets**. Par la suite, elle pourrait s'intéresser à ces situations.
6. Les PPR intéressés par cette question sont invités à communiquer avec leur conseiller en relations du travail Luc-André Levesque:
✉ luc-andre.levesque@spprul.ulaval.ca
☎ 418.656.2131 poste 418635
7. Un dossier sera déposé prochainement sur le site Web du SPPRUL-CSQ

¹⁰

< https://drive.google.com/file/d/0B6YRY7_F0v3uOTU4OWJIMTAAtNGRkOS00ZWViLWFmZGMtNWY2YjZlNWZkN2Rl/edit?hl=fr >

Les extraits de la Convention collective de travail 2018-2022

2.03 Année d'expérience

Toute année d'expérience pertinente postérieure à l'obtention d'un diplôme de premier cycle qui sanctionne un programme d'études universitaires dont la durée normale est de trois (3) ans.

24.01 Les salaires et tous les bénéfices sont payés majoritairement à partir de fonds de recherche dont l'Université est fiduciaire et sont versés aux professionnelles et professionnels de recherche selon les procédures en usage à l'Université.

Échelles des salaires

24.02 Les échelles salariales en vigueur le 27 mars 2017 apparaissent à l'annexe C.1 et sont indexées de 1,50% le 26 mars 2018.

24.03 Les échelles salariales en vigueur le 26 mars 2018 apparaissent à l'annexe C.2.

24.04 Une nouvelle structure salariale entre en vigueur le 25 mars 2019. Les échelles salariales correspondant à cette nouvelle structure apparaissent à l'annexe C.3 et sont indexées de 0,75% le 23 mars 2020.

Mesure transitoire

24.05 Les professionnelles et professionnels de recherche des catégories II et III sont intégrés dans la nouvelle structure salariale au taux horaire égal ou immédiatement inférieur à leur taux horaire applicable le 24 mars 2019. Ce taux est le taux horaire attribué et l'échelon correspondant à ce taux leur est donné.

Un complément de salaire leur est versé sous forme de prime. Cette prime est considérée comme du salaire, elle est notamment cotisable au régime complémentaire de retraite.

Le taux horaire effectif, c'est-à-dire celui qui est réellement versé à partir du 25 mars 2019, est obtenu en additionnant le taux horaire attribué et le montant de la prime. Le taux horaire effectif correspond au taux horaire applicable le 24 mars 2019, augmenté de 1%.

Le montant de la prime permet donc de combler l'écart entre le taux horaire attribué et le taux horaire effectif, octroyant ainsi l'équivalent d'une augmentation salariale de 1% à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale.

Ce complément de salaire cesse d'être versé lors du prochain avancement d'échelon.

Le premier avancement d'échelon suivant l'entrée en vigueur de la nouvelle structure permet à la professionnelle ou au professionnel de recherche visé d'atteindre le taux immédiatement supérieur au taux horaire effectif tel qu'établi précédemment. L'échelon correspondant lui est attribué. Par la suite, la progression s'effectue tel que prévu à la convention collective.

24.06 Les échelles salariales en vigueur le 23 mars 2020 apparaissent à l'annexe C.4 et sont indexées de 1,50% le 22 mars 2021.

24.07 Les échelles salariales en vigueur le 22 mars 2021 apparaissent à l'annexe C.5 et sont indexées de 1,75% le 21 mars 2022.

24.08 Les échelles salariales en vigueur le 21 mars 2022 apparaissent à l'annexe C.6.

Intégration dans les échelles des salaires

- 24.09** La chercheuse ou le chercheur responsable intègre la professionnelle ou le professionnel de recherche, au moment de son engagement, dans l'échelle correspondant à la catégorie d'emplois appropriée et à l'échelon qui correspond au nombre d'années d'expérience pertinente de la professionnelle ou du professionnel de recherche depuis l'obtention du premier (1er) diplôme de premier (1er) cycle. Cette intégration peut être modifiée suite à des vérifications effectuées par la Vice-rectrice ou le Vice-recteur.
- 24.10** L'Employeur reconnaît deux (2) années d'expérience pour un diplôme de maîtrise et trois (3) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat s'ils sont en lien avec l'emploi occupé, sous réserve que ces années n'ont pas déjà été reconnues comme années d'expérience de travail.

Progression dans les échelles des salaires

- 24.11** À moins d'avoir atteint le dernier échelon de son échelle des salaires, la professionnelle ou le professionnel de recherche progresse d'un échelon salarial toutes les 1820 heures de travail. Ces heures de travail comprennent aussi l'expérience pertinente reconnue en vertu de la clause 24.12.

Reconnaissance d'expérience

- 24.12** La professionnelle ou le professionnel de recherche peut demander, par écrit, à la chercheuse ou au chercheur responsable de lui reconnaître de l'expérience pertinente acquise en cours d'emploi à l'extérieur de l'Université. La professionnelle ou le professionnel de recherche envoie une copie de cette demande à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur.
- 24.13** Au plus tard un (1) mois après avoir reçu la demande, la chercheuse ou le chercheur responsable peut recommander à la Vice-rectrice ou au Vice-recteur, après examen des pièces justificatives fournies par la professionnelle ou le professionnel de recherche, de reconnaître cette expérience pertinente. La chercheuse ou le chercheur responsable transmet les pièces justificatives en même temps que sa recommandation.
- 24.14** La reconnaissance de cette expérience par la Vice-rectrice ou le Vice-recteur devra être effective au plus tard deux (2) mois après le dépôt de la demande par la professionnelle ou le professionnel de recherche. L'effet d'une reconnaissance d'expérience ne peut être antérieur à la date de la demande prévue à la clause 24.12.

Une professionnelle ou un professionnel de recherche insatisfait de la reconnaissance effectuée par l'Employeur peut soumettre la question au comité de révision, selon les modalités prévues au chapitre 26.

Primes d'attraction et de rétention

- 24.15** La chercheuse ou le chercheur responsable peut offrir une prime d'attraction ou de rétention à une professionnelle ou un professionnel de recherche. Dans ces cas, l'Employeur en informe le Syndicat.
- 24.16** Ces primes ne sont pas considérées comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite ni de la contribution de l'Employeur aux régimes d'assurance collective.

Litiges relatifs au traitement

- 24.17** La classification d'un emploi, la détermination du traitement et la reconnaissance d'expérience prévue aux clauses 24.12 à 24.14 peuvent être contestées selon les modalités du chapitre 26.