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

Projet de renouvellement de la convention collective de travail
2022- 202A

Février 2023

Table des matières

[Introduction 1](#_Toc127895416)

[Partie I : Dispositions générales 3](#_Toc127895417)

[Chapitre 1 : Préambule 3](#_Toc127895418)

[Chapitre 2 : Définitions 3](#_Toc127895419)

[Chapitre 3 : Champ d’application 3](#_Toc127895420)

[Chapitre 4 : Reconnaissance, droits et obligations des parties 3](#_Toc127895421)

[Chapitre 5 : Application de la Convention collective de travail 4](#_Toc127895422)

[Partie II : Embauche et lien d’emploi 5](#_Toc127895423)

[Chapitre 6 : Description et affichage des emplois 5](#_Toc127895424)

[Chapitre 7 : Sélection et embauche 5](#_Toc127895425)

[Chapitre 10 : Renouvellement de contrat 5](#_Toc127895426)

[Chapitre 11 : Terminaison de l’emploi 6](#_Toc127895427)

[Chapitre 12 : Liste de disponibilité, lien d’emploi et répertoire 6](#_Toc127895428)

[Chapitre 13 : Accès aux emplois offerts à l’Université 7](#_Toc127895429)

[Partie III : Conditions d’exercice des fonctions 8](#_Toc127895430)

[Chapitre 14 : Ressources matérielles et dépenses inhérentes à la fonction 8](#_Toc127895431)

[Chapitre 15 : Horaire et semaine de travail 8](#_Toc127895432)

[Nouveau chapitre A : Télétravail 9](#_Toc127895433)

[Nouveau chapitre B : Santé et sécurité du travail 9](#_Toc127895434)

[Nouveau chapitre C : Équité salariale 10](#_Toc127895435)

[Chapitre 16 : Perfectionnement 10](#_Toc127895436)

[Chapitre 17 : Propriété intellectuelle 10](#_Toc127895437)

[Chapitre 18 : Services essentiels 10](#_Toc127895438)

[Partie IV : Avantages sociaux et traitement 11](#_Toc127895439)

[Chapitre 19 : Assurances collectives 11](#_Toc127895440)

[Chapitre 20 : Droits parentaux 11](#_Toc127895441)

[Chapitre 21 : Invalidité 13](#_Toc127895442)

[Chapitre 23 : Retraite 13](#_Toc127895443)

[Chapitre 24 : Traitement 13](#_Toc127895444)

[Chapitre 25 : Vacances et congés 15](#_Toc127895445)

[Partie V : Litiges 17](#_Toc127895446)

[Chapitre 26 : Comité de révision 17](#_Toc127895447)

[Chapitre 27 : Mécanismes de règlement des griefs et d’arbitrage 17](#_Toc127895448)

[Chapitre 28 : Mesures disciplinaires 18](#_Toc127895449)

[Partie VI : Syndicat 19](#_Toc127895450)

[Chapitre 31 : Libérations syndicales 19](#_Toc127895451)

[Chapitre 32 : Échange de renseignements 19](#_Toc127895452)

[Partie VII : Durée de la convention 20](#_Toc127895453)

[Partie VIII : Signatures 20](#_Toc127895454)

[Partie IX : Annexes 20](#_Toc127895455)

[Partie X : Lettre d’entente 22](#_Toc127895456)

## Introduction

Le présent document est un résumé des différentes propositions syndicales que nous vous soumettons sous forme d’énoncés de principe, dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail, échue depuis le 21 mars 2022.

Avant de procéder à la présentation de notre projet de renouvellement de la convention collective de travail 2022-202x, nous aimerions, dans un premier temps, discuter des sujets suivants :

1. La composition des comités de négociation;
2. Le calendrier des rencontres de négociation;
3. La durée des négociations;
4. Le mode de négociation.

Après avoir abordé ces différentes questions, nous ferons une brève présentation des différentes demandes que nous vous adressons en suivant l’ordre des dispositions de la convention collective de travail actuelle.

Bien entendu, cette façon de faire pourrait être appelée à changer au cours du déroulement des rencontres de négociation, si les parties désirent discuter de certains sujets en privilégiant un ordre de priorité différent.

Toutefois, nous croyons qu’il est important d’utiliser à bon escient les moments que nous aurons choisis pour débattre de tous les sujets de négociation afin de ne pas allonger indûment le processus de négociation.

Nous souhaitons ardemment que les échanges que nous aurons dans le cadre de cet exercice nous permettent de trouver des solutions justes et équitables aux difficultés que nous tentons de régler de part et d’autre et que cela nous permette d’arriver à un règlement satisfaisant pour toutes les parties en cause, et ce, dans un délai raisonnable.

Dans cette perspective, nous vous offrons notre entière collaboration et nous espérons que nos pourparlers se dérouleront dans un climat des plus harmonieux.

Le Comité syndical de négociation

## Partie I : Dispositions générales

### Chapitre 1 : Préambule

#### Nouvel article :

1. [1.0A] Dans le but de prioriser les personnes salariées à tout autre créancier, nous souhaitons que les salaires soient priorisés par rapport aux autres charges pouvant être payées par un fonds de recherche.

### Chapitre 2 : Définitions

Article 2.03 : Dans le but d’éviter les difficultés d’application relatives aux changements apportés par la convention collective de travail 2018-2022, nous souhaitons revenir à la définition qui présidait à la convention collective de travail 2013-2016.

#### Nouvel article :

1. [2.1A] Afin de faciliter les concordances avec la [Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1), nous souhaitons incorporer la notion de service continu.

### Chapitre 3 : Champ d’application

1. Dans le but de respecter la décision de la juge administrative, Maryse Morin, nous souhaitons appliquer les ajustements nécessaires à ce chapitre.

### Chapitre 4 : Reconnaissance, droits et obligations des parties

#### Nouveaux articles :

1. [4.1A] Dans le but d’identifier l’instance par laquelle l’Université agit, nous proposons l’introduction d’un nouvel article.
2. [4.1B] Dans le but de limiter la précarité d’emploi, nous demandons que l’Employeur embauche au moins un PPR par centre de recherche dont le budget est suffisamment élevé et le rémunère à même le budget de fonctionnement de l’Université.
3. [4.1C] Dans le but d’enchâsser la [lettre d’entente No 3 (2018) – *Interprétation de l’annexe D – PPR – Catégorie III*](http://spprul.ca/wp-content/uploads/2018/03/convention_spprul_web_signee_2018_2022.pdf), nous proposons d’indiquer que l’Employeur reconnait que le PPR‑III participe à l’encadrement des étudiants.

### Chapitre 5 : Application de la Convention collective de travail

Article 5.04 : Afin de préciser la protection accordée au PPR, nous suggérons d’ajouter que le PPR est protégé lors de l’exercice d’un droit prévu à la loi en plus des protections prévues à la convention collective de travail.

#### Nouveaux articles :

1. [5.1A] Dans le but de protéger, les renseignements personnels détenus par l’Université, nous demandons que celle-ci détruise les renseignements personnels détenus sur un PPR lorsque celui-ci est sans lien d’emploi avec l’Université depuis trois (3) ans ou plus.
2. [5.1B] Pour des raisons pratiques évidentes, nous demandons que la retenue sur les salaires puisse être utilisée afin d’effectuer des paiements divers, tels que les frais de stationnement.
3. [5.1C] Pour des raisons d’équité avec les autres corps d’emploi, nous demandons que seuls les critères publiés pour l’admission de la communauté universitaire à la retenue sur les salaires soient applicables aux PPR.
4. [5.1D] Dans le but de sécuriser l’emploi des PPR, nous proposons que la durée des contrats de travail soit harmonisée avec la durée des subventions de recherche.

## Partie II : Embauche et lien d’emploi

### Chapitre 6 : Description et affichage des emplois

Article 6.05 : Afin de sécuriser les emplois des PPR, nous proposons que la durée des contrats soit harmonisée avec la durée des fonds de recherche ou des besoins prévus à la subvention.

### Chapitre 7 : Sélection et embauche

Article 7.01 : Dans un souci de précision, nous souhaitons privilégier l’utilisation des concepts « *qualifications requises* » ou « *exigences de l’emploi* » à celui d’ « *exigences requises* » pour circonscrire l’encadrement en matière de sélection et d’embauche.

Afin de sécuriser les parcours professionnels des PPR et d’inviter les chercheurs à consulter la liste de disponibilité et le répertoire des qualifications, nous suggérons d’évacuer le paragraphe voulant que le chercheur affiche à nouveau l’emploi lorsqu’aucune candidature ne satisfait aux exigences de l’affichage.

#### Nouvel article :

1. [7.0A] Dans le but de sécuriser les sommes destinées au paiement des salaires et avantages sociaux des PPR, nous suggérons d’introduire un article qui garantirait que ces sommes sont réservées exclusivement à cette fin pour toute la durée du contrat.

### Chapitre 10 : Renouvellement de contrat

Article 10.02 : Dans le but de respecter l’ordre public et de permettre aux PPR de prendre leurs vacances avant la date de fin de leur contrat à l’occasion d’un non-renouvellement de contrat, nous suggérons de rétablir le préavis de dix (10) jours ouvrables pour tous les PPR détenant moins de 1 820 heures.

Article 10.03 : De manière à ne pas discriminer les PPR détenant moins de 1 820 heures de ceux qui détiennent plus de 1 820 heures d’ancienneté, nous proposons que le PPR détenant un contrat à durée indéterminée puisse connaître le motif de non-renouvellement de son contrat.

Article 10.04 : De manière à permettre aux gens dont le contrat n’est pas renouvelé de bénéficier des mêmes avantages que ceux dont le contrat est modifié en cours de contrat, nous proposons que les clauses 11.04 et 11.05 leur soient applicables afin de faciliter leur rappel au travail.

Qui plus est, dans le but d’éviter que les tâches d’un PPR mis à pied soient confiées à un travailleur d’une autre unité d’accréditation, nous proposons de retirer l’exception voulant que les stagiaires postdoctoraux inscrits à l’Université et qui ne reçoivent aucun financement de l’Université puissent s’acquitter de ces tâches.

#### Nouveaux articles :

1. [10.0A] Dans le but de clarifier le lien contractuel qui lie l’Université Laval aux PPR, nous proposons de clarifier si ces derniers sont soumis à des CDD ou à des CDI.
2. [10.0B] Dans le but de sécuriser les sommes destinées au paiement des salaires et avantages sociaux des PPR, nous suggérons d’introduire un article qui garantirait que ces sommes sont réservées exclusivement à cette fin pour toute la durée du contrat.

### Chapitre 11 : Terminaison de l’emploi

#### Nouvel article :

1. [11.1A] Afin de garantir une stabilité d’emploi aux PPR dans les cas où le chercheur responsable n’est plus à l’Université et que l’organisme subventionnaire consent à ce que la subvention y demeure, nous proposons qu’un membre du personnel enseignant puisse en prendre la responsabilité afin d’assurer le maintien des emplois.

### Chapitre 12 : Liste de disponibilité, lien d’emploi et répertoire

Article 12.06 : Afin de faciliter l’exercice de dotation, nous proposons de rendre accessibles la liste de disponibilité et le répertoire des qualifications au personnel responsable de la dotation. Nous proposons aussi d’indiquer que ce répertoire peut être complété sur le temps de travail du PPR.

#### Nouveaux articles :

1. [12.0A] Dans le but d’améliorer le contenu du répertoire des qualifications, nous suggérons de permettre au PPR d’y ajouter toute information utile à l’évaluation de sa candidature en plus de celle qui y est déjà prévue.
2. [12.0B] Afin de permettre au PPR de se rendre disponible pour d’autres affectations, nous proposons qu’il puisse indiquer par écrit ses disponibilités sur le répertoire.
3. [12.0C] Dans le but de favoriser l’utilisation de la liste de disponibilité et l’obligation de la consulter lors de l’octroi des affectations, nous voudrions consacrer le principe qu’elle doit être consultée avant de recruter à l’externe.

### Chapitre 13 : Accès aux emplois offerts à l’Université

Article 13.01 : Dans le but de confirmer l’engagement de l’Université Laval à favoriser la poursuite de la carrière des PPR, nous proposons de retirer la particule mentionnant que « *Cette clause ne peut toutefois faire l’objet d’un grief* ».

## Partie III : Conditions d’exercice des fonctions

### Chapitre 14 : Ressources matérielles et dépenses inhérentes à la fonction

Article 14.01 : Afin de permettre à l’Université Laval de jouer son rôle d’employeur, nous proposons que celle-ci permette l’exécution de la prestation de travail convenue en fournissant le matériel nécessaire.

Article 14.07 : Dans le but de mieux répondre à la réalité d’aujourd’hui, nous proposons de biffer cet article.

#### Nouvel article :

1. [14.0A] Dans le but d’assurer l’équité entre les travailleurs contraints de se déplacer et ceux qui peuvent exercer leur prestation de travail sur le CAMPUS, nous souhaiterions consacrer le principe que tout déplacement à la demande de l’Employeur, l’aller comme le retour, est à sa charge, et notamment dans les situations de rapatriements, d’évacuations ou de retour anticipé.

### Chapitre 15 : Horaire et semaine de travail

Article 15.04 : De manière à permettre une meilleure harmonisation travail-vie personnelle, nous proposons que le PPR puisse refuser tout travail additionnel sans que celui-ci soit au-delà de quarante (40) heures dans la semaine.

Article 15.08 : Dans un contexte d’harmonisation avec la [Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille‑travail](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2018C21F.PDF) (article 8), nous souhaiterions réduire à quatre (4) le nombre de semaines de la période d’étalement.

Article 15.10 : Dans le but de faciliter la lecture de cet article, nous souhaiterions y apporter quelques allègements. Ainsi, nous proposons que le paragraphe a) mentionne que le total des heures travaillées durant la période d’étalement en sus de quarante (40) heures hebdomadaires soit compensé par un congé payé de durée équivalente à 1,5 fois ces heures, sans nécessairement y ajouter que ces heures sont multipliées par le nombre de semaines de la période d’étalement.

Article 15.11 : Dans le but d’harmoniser la convention collective de travail à la [Loi sur les normes du travail](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1), nous souhaiterions consacrer le principe voulant que le congé doit être pris avant les douze (12) mois suivant l’accumulation des heures supplémentaires.

Article 15.12 : Dans le but d’harmoniser la convention collective à la [Loi sur les normes du travail](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1) (55), nous souhaiterions consacrer le principe voulant que ce ne soit pas que dans des cas exceptionnels que l’Employeur paie les heures additionnelles sur la base des critères établis, mais bien qu’il s’agit de la règle à suivre. Par conséquent, nous souhaitons biffer la particule « *Dans des cas exceptionnels* ».

Dans le prolongement de ce qui précède, nous souhaiterions ajouter un alinéa à cet article qui rappelle que les heures travaillées additionnelles et supplémentaires sont versées en espèce à l’échéance d’un délai de douze (12) mois de l’acquisition de celles-ci.

#### Nouveaux articles :

1. [15.1A] Dans la situation où un PPR doit revenir au travail en dehors de ses heures régulières, nous suggérons qu’il puisse bénéficier minimalement d’une compensation équivalente à trois (3) heures de travail, étant entendu que s’il effectue plus de trois (3) heures, il puisse bénéficier de son salaire habituel (ou d’une rémunération en temps supplémentaire le cas échéant) pour toutes les heures effectuées (58; [L.n.t.](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1));
2. [15.1B] Par souci d’équité avec les autres corps d’emploi à l’Université Laval, nous proposons d’introduire officiellement l’horaire d’été selon les modalités suivantes :
	1. Trente (30) minutes par jour et soixante (60) minutes le vendredi;
	2. Trois (3) heures applicables à l’une des journées de la semaine.
3. [15.0C] Dans le but d’éviter la gestion locale des heures additionnelles et supplémentaires, nous proposons que celles-ci soient cumulées dans le système de gestion des ressources humaines de l’Employeur (PS-RH). Ainsi, nous proposons l’ajout des codes : Reprise de temps supplémentaire (BSU), Temps suppl. report bq x 1 (BS1) et Temps suppl. report bq x 1.5 (BS15).

### Nouveau chapitre A : Télétravail

Dans le but d’aligner la convention collective de travail à la recrudescence marquée du télétravail, nous proposons d’aménager l’encadrement de ce type de prestation de travail.

### Nouveau chapitre B : Santé et sécurité du travail

En harmonie avec la [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27)](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF), nous proposons d’introduire un nouveau chapitre afin de se conformer à l’encadrement législatif en vigueur.

### Nouveau chapitre C : Équité salariale

Dans le but de réaliser correctement l’exercice de maintien de l’équité salariale, nous proposons d’introduire un comité d’équité salariale.

### Chapitre 16 : Perfectionnement

Article 16.04 : Dans le but d’aligner la convention collective de travail avec l’esprit qui préside à la [Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main‑d’œuvre](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/D_8_3/D8_3.html), nous proposons que la quote-part de l’Employeur au fond de perfectionnement des PPR soit fixée à 1 % de la masse salariale des PPR de l’année financière précédente.

Article 16.05 : Dans le but d’améliorer la protection du public au sens du [*Code des professions*](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-26), nous proposons que l’adhésion à un ordre professionnel qui apparait à l’annexe I du Code des professions soit admissible aux dépenses de perfectionnement.

### Chapitre 17 : Propriété intellectuelle

Article 17.04 : Dans le but d’identifier certains aspects incontournables de la recherche universitaire, nous proposons d’actualiser le texte en référant explicitement à la [Politique sur la conduite responsable en recherche](https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/11/politique_crr_frq_2022_vf-1.pdf) (1er novembre 2022) et à la [Stratégie québécoise de la recherche et d’investissement en innovation](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/economie/publications-adm/politique/PO_SQRI2_2022-2027_MEI.pdf?1658330226) (2022-2027).

#### Nouvel article :

1. [17.0A] Dans le but de reconnaitre l’apport des PPR à la rédaction d’articles scientifiques, nous proposons de souligner leur contribution en inscrivant leur nom comme auteur à la mesure de leurs apports.

### Chapitre 18 : Services essentiels

Puisque les organismes voués à la recherche universitaire ne sont pas reconnus comme étant des établissements au sens des dispositions relatives à l’application des services essentiels assujettis au contrôle du Tribunal administratif du travail et que les dispositions de la convention à cet effet compromettent, à notre avis, le libre exercice du droit de grève conformément aux dispositions du [Code du travail](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27), nous proposons d’abroger tout ce chapitre.

## Partie IV : Avantages sociaux et traitement

### Chapitre 19 : Assurances collectives

Articles 19.01 et 19.02 : Dans le but d’intégrer la lettre d’entente No 6 – Assurances collectives, à la convention collective de travail, nous proposons d’actualiser le critère d’admissibilité aux assurances collectives afin que celui-ci s’intéresse à la couverture du Régime de l’assurance maladie du Québec ou d’une province canadienne plutôt qu’aux 17,5 heures hebdomadaires.

Article 19.03 : Dans le but de faciliter la compréhension de ce texte, nous proposons une nouvelle écriture.

#### Nouveaux articles :

1. [19.0A] Afin d’harmoniser les textes encadrant la protection assurantielle, nous proposons que le PPR inscrit à la liste de disponibilité puisse maintenir sa participation en s’acquittant du coût relatif à sa participation.
2. [19.0B] Afin de couvrir certaines situations particulières; par exemple, lorsqu’un PPR est appelé à œuvrer dans des régions éloignées pour lesquelles aucune couverture d’assurance ou aucune protection n’est offerte par la [LSST](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1) et la [LATMP](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001); nous proposons que l’Employeur protège ce PPR en lui offrant l’assurance afin qu’il puisse bénéficier de protections adaptées à la situation de travail (*eg*. évacuation, rapatriement, retour anticipé, *et cetera*).
3. [19.0C] Dans le but de mieux circonscrire l’action du Comité paritaire des assurances collectives, nous proposons de préciser les buts poursuivis par celui-ci.

### Chapitre 20 : Droits parentaux

Article 20.01 : Dans le but d’éviter l’apparence, ou une potentielle situation, où l’on traiterait différemment un PPR sur la base d’un des motifs établis à la [*Charte des droits et libertés de la personne*](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12), nous proposons que l’accès aux droits parentaux soit accordé sur la base du lien d’emploi.

Articles 20.11 et 20.16 : Dans le but de permettre aux PPR d’accéder rapidement aux quatre (4) semaines de prestations additionnelles prévues à l’occasion du congé parental (10.3; [Loi sur l’assurance parentale](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-29.011)) ou à l’occasion du congé d’adoption (11.3; [LAP](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-29.011)), nous proposons que le PPR puisse inverser l’ordre de prise de ces congés avec le congé de conjointe ou de conjoint ou le congé d’adoption (9; [LAP](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-29.011)).

Article 20.25 : Dans le but d’éviter qu’un PPR perde en tout ou en partie son indemnité complémentaire dû au fait qu’il occupe un autre emploi rémunérateur ou qu’il reçoit une prestation autre que celle du RQAP (*eg*. d’un autre régime prévu par une loi équivalente), nous proposons de clarifier cet article en l’harmonisant notamment avec l’article 20.22.

Article 20.29 : Dans le but de permettre au PPR d’obtenir la différence entre son traitement hebdomadaire de PPR et les prestations correspondant à son emploi de PPR, nous proposons de préciser cet article.

Article 20.38 : Dans les limites prévues à la [Loi sur les normes du travail](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1?langCont=fr) (81.14.1) et à la [Loi sur l’assurance parentale](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-29.011), nous proposons d’introduire la possibilité de fractionner les congés de maternité, de paternité, d’adoption et parental pour des raisons personnelles.

### Chapitre 21 : Invalidité

Article 21.01 : Dans le but d’harmoniser la convention collective de travail avec les minima sociaux prévus à la [Loi sur les normes du travail](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1?langCont=fr), nous proposons d’élargir la protection aux situations d’invalidité pour raison de don d’organe.

#### Nouvel article :

1. [21.0A] Dans le but d’utiliser à bon escient les jours d’absence maladie prévus à 21.07, nous proposons d’introduire quatre (4) journées de convenance personnelle avec traitement, pouvant être fractionnées en demi-journée ou en heures. Ces journées pourraient être utilisées pour les rendez-vous de nature médicale tels que les rendez-vous auprès de différents professionnels de la santé (dentiste, physiothérapeute, psychologue, infirmière, *et cetera*).

### Chapitre 23 : Retraite

Article 23.01 : Dans le but d’éviter quelque forme de discrimination au sens de la [Charte des droits et libertés de la personne](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12), nous proposons que l’interprétation de l’admissibilité ([5.01](http://www.bretraite.ulaval.ca/wp-content/uploads/2014/10/2021-11-Reglement-RCRUL.pdf)) d’un employé ([3.12](http://www.bretraite.ulaval.ca/wp-content/uploads/2014/10/2021-11-Reglement-RCRUL.pdf)) se limite à ce qui est prévu à la définition de celui-ci. Ainsi, nous proposons que le PPR qui a reçu une rémunération d’au moins 35 % du MGA ou qui a été au service de l’Université pendant sept cents (700) heures soit admissible au RCRUL.

Article 23.02 : Dans le but de limiter la précarité des PPR, nous proposons de bonifier la cotisation de l’Employeur à 9,65 %.

Article 23.04 : Dans le but de permettre aux PPR de cotiser jusqu’à l’âge maximal permis par la [Loi de l’impôt sur le revenu](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Lois/I-3.3/page-130.html#h-297899), nous proposons d’incorporer la lettre d’entente No 7 en y précisant que les PPR peuvent y cotiser jusqu’à l’âge maximal permis par la [Loi](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Lois/I-3.3/page-130.html#h-297899).

### Chapitre 24 : Traitement

Article 24.02 : Dans le but de permettre à l’Université Laval d’accorder un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit, nous proposons d’étendre aux PPR les échelles du personnel professionnel dont les fonctions sont autres que celles du personnel enseignant. Nous croyons que cet exercice d’équité permet non seulement de maintenir le pouvoir d’achat des PPR, mais aussi de réaliser un important rattrapage, notamment pour les PPR-III pour qui l’indexation s’est établie à zéro pour cent (0 %) pour les années 2021-2022 et 2022-2023, alors que l’inflation battait des records.

Article 24.10 : Dans le but de respecter l’esprit qui préside à la convention collective de travail, nous proposons de reconnaitre deux (2) années d’expérience pour un diplôme de maitrise et quatre (4) années supplémentaires pour un diplôme de doctorat. Qui plus est, nous proposons de retirer la particule « *s’ils sont en lien avec l’emploi occupé* » puisqu’elle est équivoque.

Article 24.12 : Dans le but de rendre le texte conforme à la pratique et surtout d’éviter que l’oubli ou le retard à présenter une demande de reconnaissance d’expérience servent à contourner le but recherché par cet article, nous proposons de retirer la limitation voulant que cette expérience soit « *acquise en cours d’emploi à l’extérieur de l’Université* ».

#### Nouvel article :

1. [24.1A] Dans une perspective d’homogénéisation, nous proposons :
* de reconnaitre toute heure d’expérience, sans égard au moment où elles ont été réalisées;
* de préciser que les années d’études n’ayant pas mené à l’obtention d’un diplôme font l’objet d’une reconnaissance à raison de quarante-cinq (45) heures par crédit obtenu;
* de préciser que les diplômes autres que ceux détenant la dénomination « *maitrise* » ou « *doctorat* » font l’objet d’une reconnaissance proportionnelle au nombre de crédits (30 crédits par année).

### Chapitre 25 : Vacances et congés

Article 25.01 : Dans le but de reconnaitre le service et l’amélioration de la productivité des PPR, nous suggérons d’accorder vingt-cinq (25) jours de vacances (175 heures) au PPR qui bénéficie de dix (10) ans et plus de service continu.

Article 25.04 : Dans le but de faciliter la lecture de cet article et dans le but de respecter l’encadrement prévu à la L.n.t., nous suggérons une réécriture de cet article.

Article 25.06 : Dans le but d’incorporer l’intention qui préside à la lettre d’entente No 4, nous proposons de reformuler cet article.

Article 25.08 : Dans le but de faciliter la lecture de cet article, nous proposons de revoir l’écriture de cet article.

Articles 25.11 et 25.13 : Dans le but de couvrir le maximum de situations possibles, nous proposons de mettre à niveau ces articles en les harmonisant avec les modifications législatives de 2018.

Article 25.16 : Dans le but d’harmoniser la convention collective de travail avec la pratique publiée sur le site Web du vice-rectorat aux ressources humaines, nous proposons d’inscrire à la convention collective de travail que le PPR peut s’absenter sans perte de traitement dans le cas du mariage d’un proche.

Article 25.19 : Dans le but d’éviter quelque forme de discrimination, nous proposons de retirer la particule « *où elle ou il n’est pas l’une des parties* » afin que tout professionnel puisse bénéficier de cette condition de travail.

Article 25.24 : Dans le but de permettre au PPR de maintenir *ou de ne pas maintenir* sa protection d’assurance maladie, nous proposons de changer le verbe devoir par le verbe pouvoir.

Articles 25.27 et 25.29.A : Dans le but de rendre la convention collective de travail conforme aux minima imposés par la [*Loi sur les normes du travail*](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1), nous proposons d’intégrer le projet de lettre d’entente C6 discuté depuis janvier 2019.

Article 25.39 : Dans le but de mieux répondre aux besoins des PPR bénéficiant d’une absence conséquente à un acte criminel, nous suggérons que le PPR puisse reprendre son travail sans s’en remettre au consentement de la chercheuse ou du chercheur responsable.

#### Nouveaux articles :

1. [25.1A] De façon à dédommager le PPR rappelé au travail à l’occasion de ses vacances, nous suggérons que l’acceptation du travail soit à la discrétion du PPR. Qui plus est, dans l’éventualité où le PPR accepte d’y donner suite, celui-ci sera rémunéré à taux double.
2. [25.1B] Dans le but d’accorder au PPR un temps d’arrêt pour accompagner une personne de sa parenté dans le processus d’aide médicale à mourir, nous proposons que le PPR puisse s’absenter pendant trois (3) journées, sans perte de traitement, à l’occasion de cette situation.
3. [25.4A] De manière à faciliter l’harmonisation travail-vie personnelle (HTVP), nous suggérons d’instaurer un mécanisme permettant l’accès à un congé à traitement différé.

## Partie V : Litiges

Puisque nous croyons qu’il est souhaitable de résoudre les mésententes avant qu’elles ne se transforment en litiges, nous proposons de renommer cette partie de la manière suivante : « *Mécanismes de résolutions des mésententes* ».

### Chapitre 26 : Comité de révision

Article 26.01 : Plutôt que d’abroger ce chapitre, nous proposons d’alléger les attributions confiées au comité de révision et de renvoyer à l’arbitre de grief certaines mésententes extraites de sa compétence. Ainsi, nous souhaitons redonner à l’arbitre de grief le pouvoir de disposer des litiges relatifs 1) à l’horaire et la semaine de travail; 2) à l’évaluation du travail; et 3) à une demande de perfectionnement.

Article 26.06 : Dans un souci d’équité avec nos confrères et consœurs du SCCCUL et dans le but d’éviter les difficultés d’interprétations relatives aux fonctions d’une représentante ou d’un représentant, nous proposons de préciser que la personne peut être représentée par sa représentante ou son représentant.

Article 26.08 : Dans le but d’attribuer tout le sérieux que mérite le comité, nous suggérons que celui-ci soit soumis au même critère de raisonnabilité que l’arbitre de grief.

#### Nouvel article :

1. [26.0A] Dans le but de permettre au comité de rendre une décision éclairée, nous proposons que les parties à la convention collective de travail puissent se faire entendre.

### Chapitre 27 : Mécanismes de règlement des griefs et d’arbitrage

Article 27.06 : Dans le but de permettre au Syndicat d’intervenir rapidement et efficacement dans le cadre du CRT et dans le but de lui permettre de circonscrire les litiges et de trouver des solutions satisfaisantes, nous proposons que l’Employeur motive par écrit sa réponse au Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables du dépôt du grief.

Article 27.09 : Dans le but d’accroitre l’efficacité du comité de relations de travail, nous proposons de remettre à la table le personnel « *line* » de manière à ce que les décisions puissent être prises rapidement sur la base des échanges entre les parties. Par conséquent, nous proposons de faire revenir le vice-recteur adjoint [désormais aux affaires professorales et académiques] à la table de CRT.

Article 27.11 : Dans un souci d’équité avec les autres corps d’emploi, nous souhaitons remettre le texte qui présidait par le passé et restreindre l’interdiction d’utiliser les procès-verbaux aux seules fins de l’arbitrage des griefs.

Article 27.12 : Dans un souci d’équité et de clarté, nous souhaitons substituer la notion de compte rendu par celle de procès-verbal. Qui plus est, dans le but de préserver l’intégrité du contenu des procès-verbaux, nous souhaitons que ceux-ci ne soient pas soumis au filtre du VRRHF avant d’être communiqués au Syndicat. Concrètement, cela signifie que les procès-verbaux soient remis simultanément aux parties.

Article 27.25 : Dans le but de faciliter le processus de recherche de la vérité, nous proposons de remettre le texte qui présidait à la convention collective de travail 2013-2016 et de ne pas restreindre la préparation d’audience à une journée de préparation par journée de témoignage ou de représentation. Dans le même esprit, nous souhaitons rétablir le fait que cette absence n’est pas comptabilisée dans les heures allouées à la clause 31.01.

#### Nouvel article :

1. [27.2A] Dans le but de corriger une erreur d’écriture, nous proposons de déplacer la fin de l’article 27.22 dans un nouvel article se situant avant 27.24. Cet article « *27.23* »ne viserait que la particule s’intéressant aux pouvoirs de l’arbitre en situation de mesures disciplinaires.

### Chapitre 28 : Mesures disciplinaires

Article 28.10 : Dans le but de mieux répondre à l’évolution des pratiques de communication, nous proposons d’inclure l’opportunité de transmettre une copie des documents sur support électronique.

## Partie VI : Syndicat

### Chapitre 31 : Libérations syndicales

Article 31.04 : Dans le but de permettre aux PPR de s’impliquer syndicalement sans qu’il y ait d’entraves, nous proposons que le contrat pour tâches syndicales inclut tous les avantages à valeur pécuniaire, dont les primes et les protections offertes par les assurances collectives.

Article 31.05 : Dans le but d’éviter toute entrave aux activités de l’association de personnes salariées et dans le but d’éviter tout exercice de mesures discriminatoires à l’endroit des personnes salariées demandant à être libérées syndicalement, nous proposons de ne pas reconduire cet article.

Article 31.06 : Dans le but d’harmoniser les textes à la pratique de cumul d’heures et surtout en considérant que les officiers syndicaux sont parfois amenés à se libérer dans des délais moindres que les trois jours prévus à la convention collective de travail, nous proposons que le Syndicat informe la vice-rectrice ou le vice-recteur des heures de libération, dans la mesure du possible, trois (3) jours ouvrables avant la date effective de celle-ci.

Article 31.07 : Dans le but d’éviter toute entrave aux activités de l’association de personnes salariées et dans le but d’éviter tout exercice de mesures discriminatoires à l’endroit des personnes salariées demandant à être libérées syndicalement, nous proposons de ne pas reconduire cet article.

### Chapitre 32 : Échange de renseignements

Article 32.05 : Dans le but d’entretenir des échanges honnêtes entre les parties, nous suggérons que le Syndicat reçoive systématiquement les communications de l'Employeur destinées à des PPR visés par le certificat d’accréditation sans que celles-ci soient limitées aux communiqués du VRRHF.

#### Nouvel article :

1. [32.0A] Dans le but d’assurer une certaine efficacité dans la transmission d’informations entre l’Employeur et le Syndicat, nous souhaitons que l’Employeur transmette l’information prévue à l’article 32.05 aux adresses électroniques demandées par le Syndicat.

## Partie VII : Durée de la convention

## Partie VIII : Signatures

## Partie IX : Annexes

Annexe A : Certificat d’accréditation

Annexe B : Montants d’exonération des droits de scolarité

Annexe C : Échelles salariales

|  |
| --- |
| Annexe EÉchelle des salaires de référence du 2 mai 2022  |
| Échelon  |   |
|   | APAPUL-4 | APAPUL-7 | APAPUL-9 |
|   | PPR-I | PPR-II | PPR-III |
| D |  49 138 $  |  56 807 $  |  61 357 $  |
| C |  50 710 $  |  58 625 $  |  63 320 $  |
| B |  52 333 $  |  60 501 $  |  65 346 $  |
| A |  54 008 $  |  62 437 $  |  67 437 $  |
|   |   |   |   |
| 1 |  55 736 $  |  64 435 $  |  69 595 $  |
| 2 |  57 520 $  |  66 497 $  |  71 822 $  |
| 3 |  59 360 $  |  68 625 $  |  74 121 $  |
| 4 |  61 260 $  |  70 821 $  |  76 493 $  |
| 5 |  63 220 $  |  73 087 $  |  78 940 $  |
| 6 |  65 243 $  |  75 426 $  |  81 466 $  |
| 7 |  67 331 $  |  77 840 $  |  84 073 $  |
| 8 |  69 485 $  |  80 331 $  |  86 764 $  |
| 9 |  71 709 $  |  82 901 $  |  89 540 $  |
| 10 |  74 004 $  |  85 554 $  |  92 405 $  |
| 11 |  76 372 $  |  88 292 $  |  95 362 $  |
| 12 |  78 816 $  |  91 117 $  |  98 414 $  |
| 13 |  81 338 $  |  94 033 $  |  101 563 $  |
| 14 |  83 941 $  |  97 042 $  |  104 813 $  |

Annexe D : Description des catégories d’emploi

Dans le but de corriger une erreur d’écriture, nous proposons de remettre le titre « *Qualification exigée* » qui figurait à la convention collective de travail 2013-2016 de la section : « *Professionnelle ou professionnel de recherche de catégorie I* ».

## Partie X : Lettre d’entente

Dans le but d’accroitre le rayonnement de l’Université Laval en recherche, nous proposons d’actualiser la [lettre d’entente 2007-01 ayant pour objet : « *Demande de fonds de recherche par les professionnelles et professionnels de recherche* »](https://drive.google.com/file/d/0B6YRY7_F0v3uYjc5YmVmNDgtOGQwMC00NDZmLTliZTctNjIwMDJjYzBiZjc3/edit?hl=fr&resourcekey=0-G6SVMnPFczzTHmeVeDiPrA), en considérant la possibilité pour ces derniers d’acheminer des demandes de fonds de recherche aux organismes subventionnaires qui reconnaissent leur éligibilité. Dans cette perspective, nous demandons que l’Université Laval prenne les mesures nécessaires pour faciliter l’accès des PPR au processus de demande de fonds de recherche.

Dans le but de reconnaitre la contribution des PPR à la création des demandes de subventions, nous souhaitons consacrer le principe qu’ils peuvent co-signer ces demandes.

Dans le but de reconnaitre le travail d’encadrement réalisé auprès des étudiants poursuivant leurs cursus au niveau de la maitrise, du doctorat ou du postdoctorat, nous souhaitons permettre aux PPR de co-encadrer ces candidats aux études supérieures.

Dans le but de sécuriser les parcours professionnels des PPR, nous souhaitons que l’Université Laval se dote d’un fond d’urgence semblable à celui de l’université de Sherbrooke afin d’assurer le maintien en emploi des PPR entre deux contrats de recherche.