

**ENTENTE SUR LE RANGEMENT DES FONCTIONS
CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES**

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
SCFP-FTQ, LOCAL1244**

SIGNÉ LE 5 JUIN 1995

**Entente sur le rangement des fonctions concernant
les relativités salariales**

Pour faire suite à la lettre d'entente relative à l'équité salariale signée le 6 mars 1990, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Manuel d'évaluation des fonctions

- 1.1 Le manuel d'évaluation des fonctions apparaît à l'annexe I et remplace, rétroactivement au 1er décembre 1989, les mécanismes de rémunération prévus aux annexes A, B, C et D de la convention collective en vigueur.
- 1.2 Les fonctions repères et leur évaluation, apparaissant à l'annexe I, servent de guide lors de l'évaluation des fonctions chez l'Employeur.
- 1.3 Toute fonction nouvelle ou modifiée sera évaluée à l'aide du plan d'évaluation apparaissant à l'annexe I.

2. Mouvements de personnel

- 2.1 La personne salariée titulaire d'un poste qui, suite à l'implantation du plan d'évaluation, ne satisfait plus aux qualifications requises de sa fonction conserve son poste.

La personne salariée à l'emploi (incluant la liste de rappel) au moment de l'implantation du plan d'évaluation, ne verra pas diminuer ses possibilités d'obtenir une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une affectation temporaire, eu égard aux descriptions de fonctions en vigueur avant l'implantation du plan, du fait que les exigences de scolarité ou d'expérience ont été modifiées par suite de l'implantation de ce plan.

Comme suite à l'implantation du plan d'évaluation apparaissant à l'annexe I, l'avis de poste vacant ou nouveau mentionnera tant les exigences de scolarité et/ou d'expérience applicables aux descriptions de fonction en vigueur avant la date d'implantation du plan d'évaluation que celles applicables aux descriptions de fonction en vigueur après la date d'implantation du plan d'évaluation.

La candidature de toute personne salariée à l'emploi (incluant la liste de rappel) au moment de l'implantation du plan d'évaluation sera traitée eu égard aux exigences applicables avant l'implantation du plan d'évaluation.

La mention de deux années d'expérience ou moins apparaîtra lors de l'affichage de postes vacants ou nouveaux du groupe technique, lorsque l'Employeur le jugera nécessaire. Le cas échéant, avant de procéder à l'affichage, l'Employeur soumettra ladite exigence au Syndicat pour discussion. Il en sera de même lors de l'affichage de postes de bibliothécaire avec la mention de trois années d'expérience ou moins.

3. Salaire

3.1 Maintien du salaire

- 3.1.1** Toute personne salariée à l'emploi au moment de l'implantation du plan d'évaluation des fonctions ne subit de baisse ni de gel de salaire à cause de l'implantation dudit plan et elle continuera de progresser dans son échelle salariale et de bénéficier, le cas échéant, des futures augmentations de salaire, y compris lors des mouvements de personnel (promotion, mutation, ou affectation temporaire) postérieurs à l'implantation du plan d'évaluation.

Le salaire de toute nouvelle personne salariée embauchée après la date d'implantation du plan d'évaluation est fixé selon les taux et échelles de classification prévus à l'annexe II ou selon les taux et échelles de salaires prévus à l'annexe IV selon la fonction occupée.

3.2 Structure salariale

- 3.2.1** Les échelles de classification prévues à l'annexe II s'appliquent à l'ensemble des fonctions apparaissant à l'annexe III sauf celles marquées d'un astérisque pour lesquelles sont appliqués les taux et échelles de salaires apparaissant à l'annexe IV. Les taux et échelles de salaires de l'annexe IV bénéficieront, le cas échéant, des mêmes pourcentages d'augmentation salariale que ceux et celles de l'annexe II mais ne pourront pas servir de guide ni de référence aux fins des relativités salariales ou aux fins de l'application du plan d'évaluation à 16 facteurs.

L'échelle de classification appropriée pour une fonction est déterminée en utilisant la table de conversion apparaissant à l'article 2.7 du manuel d'évaluation des fonctions.

4. Règles d'intégration

- 4.1** La personne salariée est intégrée dans l'échelle de classification appropriée lorsque le taux maximum de celle-ci est égal ou supérieur au taux unique ou au taux maximum de la progression salariale normale de l'échelle de salaire en vigueur. L'intégration se fait horizontalement à l'échelon correspondant.

Dans le cas où le taux de l'échelon correspondant dans l'échelle de classification appropriée est inférieur, la personne salariée est intégrée à l'échelon assurant un taux de salaire égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait avant son intégration.

Exceptionnellement la personne salariée qui, au 1er décembre 1989, était au maximum de la progression salariale normale de son échelle de salaire est intégrée à l'échelon maximum de sa nouvelle échelle de classification sous réserve des étapes (2,5%) prévues à l'article 5.

La personne salariée, dont le taux maximum de la progression salariale normale ou le taux unique de salaire est supérieur au taux maximum de l'échelle de classification appropriée, conserve son taux unique ou l'échelle de sa progression salariale normale aux fins de rémunération.

- 4.2 La personne salariée qui se situe déjà à la classe I du groupe technique lors de l'implantation du plan d'évaluation, continue de progresser dans son échelle salariale et de bénéficier, le cas échéant, des futures augmentations de salaire.

Les parties conviennent d'instituer, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes un comité composé de quatre (4) personnes dont deux (2) sont désignées par le syndicat et deux (2) par l'employeur. Les modalités prévues au chapitre 1.3 de l'annexe I s'appliquent lors de toute rencontre du comité.

Ce comité a pour mandat d'étudier la problématique de la classe I prévue à l'annexe "C" de la convention collective signée le 2 novembre 1990, eu égard au nouveau plan d'évaluation.

Il dispose d'une période de douze (12) mois, à partir de la date de la signature des présentes pour élaborer une solution mutuellement acceptable aux parties. Dans l'éventualité où la position retenue entre le gouvernement et le syndicat des fonctionnaires quant à la classe principale du groupe technique est connue avant l'expiration du délai précité, les parties conviennent d'étudier cette solution en vue de l'adapter à l'Université. En cas de mésentente, à l'expiration du délai précité, les parties conviennent de réactiver, sans effet rétroactif, l'accès à la classe 1 conformément aux modalités prévues à l'annexe "C" de la convention collective signée le 2 novembre 1990.

- 4.3 Pour les fins d'intégration et de calcul, l'échelon minimum des classes 1 à 4 inclusivement de l'échelle de salaire en vigueur pour le groupe bureau est réputé être l'échelon un; et ainsi de suite pour les échelons subséquents de l'échelle de salaire.

- 4.4 Si le nombre d'échelons de l'échelle de classification est plus grand que celui de l'échelle de salaire en vigueur, cette dernière échelle de salaire est réputée avoir le même nombre d'échelons que l'échelle de classification. Le taux alors applicable aux échelons ainsi ajoutés, pour les fins de calcul, est égal au taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur.

Si le nombre d'échelons de l'échelle de classification est moindre que celui de l'échelle de salaire en vigueur, l'échelle de classification est réputée avoir le même nombre d'échelons que l'échelle de salaire. Le taux alors applicable aux échelons ainsi ajoutés, pour les fins de calcul, est égal au taux maximum de l'échelle de classification appropriée.

- 4.5 Les fonctions du groupe métiers et services ainsi que la fonction sauveteur sont rémunérées selon un taux unique. Ce taux correspond au dernier échelon de l'échelle de classification.

5. Ajustement salarial applicable aux fins de relativité salariale

Les ajustements salariaux sont applicables selon les échelles de classification apparaissant à l'annexe II, aux dates et modalités suivantes:

Ajustement au 1^{er} décembre 1989

L'ajustement applicable au 1^{er} décembre 1989 est égal au moindre de:

- l'écart entre le taux de l'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} décembre 1989 et le taux de l'échelon, dans l'échelle de classification, applicable en vertu des règles d'intégration prévues à l'article 4.

ou

- 2.5 % du taux en vigueur.

Ajustement au 1^{er} décembre 1990

L'ajustement applicable au 1^{er} décembre 1990 est égal au moindre de:

- l'écart entre le taux de l'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} décembre 1990 et le taux de l'échelon, dans l'échelle de classification, applicable en vertu des règles d'intégration prévues à l'article 4.

ou

- 2.5 % du taux en vigueur.

Ajustement applicable au 30 novembre 1991

L'ajustement applicable au 30 novembre 1991 est l'écart entre le taux de l'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} décembre 1990 et le taux de l'échelon, dans l'échelle de classification, applicable en vertu des règles d'intégration prévues à l'article 4.

Ajustement applicable au 1^{er} juin 1992

L'ajustement applicable au 1^{er} juin 1992 est l'écart entre le taux de l'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} juin 1992 et le taux de l'échelon, dans l'échelle de classification, en vertu des règles d'intégration prévues à l'article 4.

Ajustement applicable au 1^{er} mars 1993

L'ajustement applicable au 1^{er} mars 1993 est l'écart entre le taux approprié de l'échelle de salaire en vigueur le 1^{er} mars 1993 et le taux de l'échelon, dans l'échelle de classification, en vertu des règles d'intégration prévues à l'article 4.

Groupe professionnel

Pour les fonctions du groupe professionnel, les ajustements applicables seront effectués en tenant compte, le cas échéant, des montants forfaitaires résiduels résultant de l'abolition de la classe I.

6. Versement de la rétroactivité aux personnes salariées admissibles

6.1 L'Employeur verse à la personne salariée régulière et temporaire les montants de rétroactivité établis en tenant compte des fonctions occupées depuis le 1^{er} décembre 1989, au prorata des heures rémunérées au cours de la période du 1^{er} décembre 1989 jusqu'à la date du paiement de la rétroactivité .

La rétroactivité accumulée au 31 mai 1995 sera payée en trois versements d'une valeur maximale de 3000 \$ chacun à l'exception du dernier dont la valeur sera égale au solde dû. Chaque versement sera de la valeur maximale permise.

Le paiement du premier versement de la rétroactivité ainsi que celui de la rétroactivité accumulée depuis le 1er juin 1995 sera effectué au plus tard six mois après la signature de la présente entente. Le deuxième versement est fixé à la première paie de juin 1996 et le troisième à la première paie de juin 1997. Tout retard dans le paiement des versements aux personnes salariées à l'emploi au moment de la signature de l'entente entraînera le paiement d'un intérêt compensatoire égal au taux légal ayant cours sauf lorsque le paiement résulte d'un ajustement dû à une demande de révision prévue à l'article 8.

Un montant de rétroactivité inférieur à un dollar (1,00 \$) n'est pas payable. Aux fins du présent article, l'expression «heures rémunérées» désigne:

- 1) les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie, accident de travail, congé de maternité;
- 2) les heures déjà rémunérées au taux normal de salaire;
- 3) les heures travaillées un samedi faisant partie de l'horaire normal de travail et déjà rémunérées au taux normal de salaire majoré de vingt-cinq pour cent (25 %), en conformité avec les dispositions de l'article «Primes» de la convention collective;
- 4) les heures travaillées un dimanche faisant partie de l'horaire normal de travail et déjà rémunérées au taux normal de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %), en conformité avec les disposition de l'article «Primes» de la convention collective;
- 5) les heures effectuées en travail supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %);
- 6) les heures effectuées en travail supplémentaire et déjà rémunérées au taux régulier majoré de cent pour cent (100 %);

7) Heures travaillées - Jours fériés

Les heures effectuées l'un des jours fériés prévus à la convention collective et rémunérées au taux normal de salaire majoré de cent pour cent (100 %).

8) Samedi et dimanche, congé des fêtes

Les heures effectuées un samedi ou un dimanche durant la période du congé des fêtes et rémunérées au taux normal de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %).

6.2 Malgré les paragraphes précédents, l'assureur, SSQ VIE, réajuste les indemnités payées ou payables en vertu de la clause 31.02b) et verse la rétroactivité en découlant. Les personnes salariées visées par la présente sont celles dont le dossier a été pris en charge par l'assureur après le 1er décembre 1989.

6.3 Malgré les paragraphes précédents, l'Employeur verse la rétroactivité aux personnes salariées retraitées depuis le 1^{er} décembre 1989 et réajuste les rentes en conséquence et ce, rétroactivement à la date de leur retraite. Il réajuste également les indemnités de retraite liées au salaire versées lors du départ à la retraite.

6.4 Dans le cas du décès d'une personne salariée ou d'une personne retraitée, l'Employeur verse aux ayants droits le montant de rétroactivité auquel la personne aurait eu droit. Aucune cotisation d'assurance-vie ne sera prélevée sur le montant de rétroactivité accumulée au 31 mai 1995. En conséquence, aucun ajustement ne sera apporté aux montants d'assurance-vie payés en règlement des réclamations de décès survenus entre le 1er décembre 1989 et le 31 mai 1995 inclusivement.

6.5 Malgré les paragraphes précédents, la personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} décembre 1989 et la date de la signature de la présente entente est admissible au paiement d'un montant de rétroactivité.

Pour ce faire, l'Employeur communique par écrit avec ces personnes salariées ayant une rétroactivité, dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente entente. La lettre est expédiée à la dernière adresse inscrite au dossier. La personne salariée doit faire parvenir sa demande écrite de rétroactivité au Service du personnel, au plus tard, dans les trente (30) jours qui suivent l'envoi de la lettre de l'Employeur. Une copie de la liste des noms des personnes visées est transmise au Syndicat. Cette liste indique l'adresse ainsi que le numéro de téléphone des personnes visées.

7. Application des nouvelles échelles de classification

Pour les personnes salariées à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la présente entente, la mise en application des nouvelles échelles de classification de l'annexe II se fera au plus tard six mois après la signature de la présente entente.

La mise en application des nouvelles échelles de classification de l'annexe II et la mise en vigueur des nouveaux avis de postes vacants prévus à l'article 2.1 se feront dans les 60 jours de la signature de la présente entente pour les nouvelles personnes salariées ainsi que pour celles ayant obtenu une promotion, mutation, rétrogradation ou affectation temporaire.

8. Période de révision et cas litigieux

La période de révision de soixante jours prévue à l'entente no. 20 de la convention collective débute le lendemain de la signature de la présente entente. Toutes les assignations sont réputées conformes à l'exception de celles ayant fait l'objet soit d'une contestation écrite par une personne salariée avant ou pendant la période de révision soit d'un grief ayant trait à l'application de l'article 9 avant l'expiration de la période de révision précitée.

Tout litige, résultant des demandes de révision reçues par l'Employeur avant ou pendant la période de révision prévue à l'entente no. 20, quant aux matières suivantes :

- demande de création d'une description de fonction spécifique
- demande de modification d'une description de fonction existante
- assignation d'une personne salariée
- évaluation d'une fonction

devra être réglé au plus tard sept mois après la signature de la présente entente. Advenant une divergence d'opinions, la décision de l'Employeur prévaudra sans recours à l'arbitrage étant entendu qu'aucune demande sera revue à la baisse.

Les demandes de révision reçues après le soixantième jour seront étudiées conformément aux dispositions du manuel d'évaluation des fonctions de l'annexe I.

Quant aux demandes de révision antérieures au 1er décembre 1989, les dispositions de la convention collective signée le 2 novembre 1990 s'appliquent.

Les libérations à plein temps des membres représentant la partie syndicale prévues à l'entente no. 20 prendront fin après l'étude des demandes de révision et au plus tard sept mois après la signature de la présente entente.

9. Annexes

Les annexes I à IV font partie intégrante de la présente entente. Les descriptions de fonctions et les fiches d'évaluation des fonctions seront paraphées distinctement par les parties au plus tard le jour de la signature de la présente entente.

10. Entrée en vigueur de la présente

La présente entente entre en vigueur une fois qu'elle a été dûment signée par les parties. Cette entente est reconduite pour la durée de la prochaine convention collective sans préjudice aux droits de négociation de redressements salariaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce cinquième jour du mois de juin 1995.

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, SECTION
LOCALE 1244, S.C.F.P. - F.T.Q.






