PROTOCOLE RÉGISSANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DES CADRES

Octobre 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITIONS 1
2. OBJET DU PROTOCOLE 3
3. CHAMP D'APPLICATION 5
4. RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION 6
5. ÉVALUATION DES FONCTIONS 7
6. CLASSIFICATION DES FONCTIONS 9
7. RÈGLES DE RÉMUNÉRATION DES CADRES 10
8. INDEXATION DES CLASSES DE SALAIRES 14
9. DOTATION DES POSTES 16
10. MANDAT, PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI, SÉCURITÉ D'EMPLOI, CONTRAT 17
11. ÉVALUATION DU RENDEMENT 19
12. FIN D'EMPLOI 20
13. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT 22
14. VACANCES, CONGÉS, CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE 23
15. MESURES DISCIPLINAIRES, DOLÉANCES, PLAINTES ET MÉSENTENTES 24
16. CONGÉDIEMENT 26
17. APPLICATION ET INTERPRÉTATION DU PROTOCOLE 27
18. SIGNATURES 28
19. ANNEXE 1. ATTRIBUTION DES PRIMES : MODALITÉS, SITUATIONS ET CRITÈRES 29
20. ANNEXE 2. TABLEAUX DES CLASSES DE SALAIRES 31
21. LETTRE D'ENTENTE 2018/1 (OBJET : CHAPITRE 3 – CHAMP D'APPLICATION) 36
22. LETTRE D'ENTENTE 2018/2 (OBJET : CHAPITRE 6 – CLASSIFICATION DES FONCTIONS) 37
23. LETTRE D'ENTENTE 2018/3 (OBJET : CHAPITRE 8 – INDEXATION DES CLASSES DE SALAIRES) 38

1. DÉFINITIONS

Aux fins d'application du présent Protocole, les termes et les expressions ont la signification qui leur est donnée ci-après.

1.1 Affectation temporaire

Mouvement d'une ou d'un cadre, régulier pour une durée déterminée, afin d'effectuer une fonction différente de ce qu'elle ou de ce qu'il accomplit dans son poste régulier.

1.2 Association

Association des cadres supérieurs et intermédiaires de l'Université Laval (ACSIUL), personne morale constituée en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels et immatriculée au Registre des entreprises.

1.3 Cadre

Membre du personnel administratif qui exerce une ou des tâches de conseil, de gestion, de direction ou de supervision de ressources humaines.

1.4 Cadre régulier

Membre du personnel cadre qui détient un poste régulier.

1.5 Cadre remplaçant

Membre du personnel cadre embauché pour occuper un poste régulier temporairement dépourvu de son titulaire.

1.6 Cadre surnuméraire

Membre du personnel cadre embauché, par contrat, pour parer à un surcroît temporaire de travail.

1.7 Contrat

Entente à durée déterminée établie entre l'Université et un membre du personnel cadre embauché pour l'accomplissement d'une fonction définie dans le contrat.

1.8 Employeur

L'Université Laval

1.9 Fonction

Ensemble des principales tâches et responsabilités caractéristiques dans une description de fonction cadre.

1.10 Permanence

Statut assurant la sécurité d'emploi à l'Université.

1.11 Poste

Unité d'emploi créée par l'Université et qui est destinée à être occupée par une ou un cadre.

1.12 Poste vacant

Poste dépourvu de titulaire.

1.13 Unité administrative

Entité identifiée dans la structure de l'Université comme étant une faculté, un institut, un centre, un service ainsi que toute autre entité administrative distincte créée par l'Université.

1.14 Université

L'Université Laval.

1.15 Vice-rectorat

Le vice-rectorat aux ressources humaines.

1.16 Vice-rectrice ou vice-recteur

La vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines ou ses mandataires.

2. OBJET DU PROTOCOLE

2.1 Le présent protocole a pour objet de déterminer les conditions d'emploi des cadres et d'énoncer les droits et les obligations de celles-ci et de ceux-ci ainsi que ceux de l'Université. Le Protocole vise en outre à favoriser le maintien de rapports harmonieux et mutuellement bénéfiques entre l'Université et l'Association.

2.2 Sauf en ce qui concerne l'horaire de travail, les salaires, et les vacances annuelles, et à moins que l'Association et l'Université en conviennent autrement, les conditions de travail du personnel cadre reposent sur celles des membres du personnel professionnel consignées au chapitre V de la convention collective évolutive entre l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL) et l'Université.

2.3 L'Université reconnaît que ses cadres sont des alliés de premier rang dans l'accomplissement de sa mission, dans la poursuite de ses objectifs et dans la bonne marche générale de ses opérations. Elle s'appuie sur leur sens des responsabilités, sur leur loyauté institutionnelle et sur leur engagement soutenu. Elle s'attend à ce que ses cadres accordent la plus haute importance à la gestion des ressources sous leur responsabilité et tout particulièrement des ressources humaines.

2.4 En retour, l'Université voit à utiliser d'une manière optimale la compétence de ses cadres, à les soutenir dans leur action et dans leurs décisions, à leur donner l'information et l'aide leur permettant de s'acquitter de leurs responsabilités. Elle leur assure de bonnes conditions de travail en visant à se mettre en accord avec son marché de référence constitué des établissements universitaires francophones québécois de taille comparable et de la fonction publique québécoise.

2.5 L'éthique et la loyauté à l'Université guident les cadres dans leurs relations avec leurs supérieurs, leurs pairs, leurs subalternes, leurs clients et leurs interlocuteurs externes, et ce, dans le respect des droits et devoirs de chacun. Dans l'exercice de leurs fonctions, les cadres sont assujettis à une obligation de réserve.

2.6 L'éthique et l'équité guident l'Université dans ses relations avec ses cadres. Elle reconnaît aussi qu'un certain nombre de cadres sont régis dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles par un code d'éthique propre à la corporation professionnelle dont elles ou ils sont membres.

2.7 Dans la mesure où les tâches normales de la ou du cadre sont assurées de façon adéquate, l'Université lui permet de s'engager dans des activités professionnelles externes rémunérées ou non à la condition que ces activités ne s'effectuent pas, à moins d'entente contraire, durant ses heures de travail, qu'elle ou il en informe la ou le responsable de son unité administrative, et que ces activités ne soient pas de nature à placer la ou le cadre dans une situation de conflits d'intérêts, notamment, en matière de concurrence qui desservirait les intérêts de l'Université.

2.8 L'Université prend fait et cause pour les cadres poursuivis en justice par un tiers à la suite d'actes posés de bonne foi dans l'exercice normal de leurs fonctions. Les frais de défense sont assumés par l'Université. Si de telles poursuites entraînent une condamnation de nature pécuniaire, les frais en sont payés par l'Université.

3. CHAMP D’APPLICATION

Le présent protocole s’applique à toutes et à tous les cadres détenant un poste ou embauchés à contrat.

4. RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

4.1 L'Université reconnaît que l'Association voit à la défense des intérêts de ses membres et à leur traitement équitable et qu'elle est la seule représentante des membres de l'Association des cadres intermédiaires et supérieurs de l'Université Laval.

4.2 La ou le cadre devient membre de l'Association au moment de son embauche à titre de cadre. L'Employeur informe la ou le cadre de l'existence du Protocole qui est accessible par le biais du site Web du vice-rectorat.

4.3 À chaque période de paie, l'Université déduit du salaire de chaque membre de l'Association la cotisation fixée par l'Association. L'Université en fait la remise à l'Association et y inclut la liste des personnes cotisantes.

Un membre peut se retirer en tout temps de l'Association et ainsi se désister de son obligation de payer la cotisation en avisant par écrit l'Association et le vice-rectorat, lequel cessera de prélever la cotisation à l'Association dans les 30 jours suivant la réception par le vice-rectorat de son avis écrit.

4.4 L'Université reconnaît que toute modification au présent protocole ou toute décision concernant l'ensemble des cadres ou un groupe de cadres doit faire l'objet d'une consultation active auprès de l'Association préalablement à son adoption. Cette consultation a pour but de permettre un véritable dialogue et de prendre en compte les préoccupations de l'Association et de ses membres. L'Université transmet à l'Association dans les meilleurs délais copie de tout règlement, avis ou directive de portée générale s'adressant à ses membres.

4.5 L'Université fait parvenir à l'Association copie de la correspondance touchant les conditions d'emploi de l'ensemble des cadres.

4.6 L'Association désigne ses représentantes ou représentants pour siéger aux différents groupes ou instances où elle a un droit de représentation.

4.7 L'Université et l'Association se rencontreront sur demande de façon formelle pour échanger et discuter sur toute problématique reliée aux conditions de travail des cadres.

5. ÉVALUATION DES FONCTIONS

5.1 Composition et mandat du comité d'évaluation des fonctions

5.1.1 L'évaluation des fonctions et leur rangement sont effectués par un comité composé de quatre personnes, soit : deux experts en évaluation, un externe et un interne à la communauté universitaire (indépendants et reconnus pour leur compétence dans le domaine), une personne représentant l'Association ayant une bonne connaissance du fonctionnement du système Hay et des diverses composantes de l'Université ainsi qu'une personne représentant le vice-rectorat aux ressources humaines. La vice-rectrice ou le vice-recteur veille à ce que la représentation des hommes et des femmes au comité soit assurée.

Une personne désignée par le vice-rectorat assiste le comité d'évaluation dans ses travaux à titre de secrétaire du comité. Elle ne participe pas à l'évaluation proprement dite.

Les membres du comité désignent entre eux lequel des deux experts assure la présidence.

5.1.2 Les membres experts du comité d'évaluation sont nommés par le Comité exécutif de l'Université, sur proposition de la vice-rectrice ou du vice-recteur, après consultation de l'Association. Le mandat des membres du comité est d'une durée de trois ans et est renouvelable. Le mandat de la personne représentant l'Association est d'au moins deux ans.

5.1.3 Le comité d'évaluation a pour mandat d'évaluer les fonctions de cadre selon les critères du système Hay et d'octroyer les points Hay à chaque fonction, à l'aide du « Guide d'application de la méthode Hay aux fonctions de cadre de l'Université Laval ». Le comité d'évaluation doit s'assurer que la hiérarchie obtenue en rangeant les fonctions selon leur valeur en points Hay est cohérente et juste.

Il conseille, le cas échéant, l'Université sur les éléments de la procédure d'évaluation qui pourraient être améliorés.

5.1.4 Le comité d'évaluation est maître de ses règles de fonctionnement.

5.1.5 Les décisions du comité sont finales et sans appel.

5.2 Préparation et suivi des dossiers d'évaluation

5.2.1 Il est de la responsabilité de la ou du secrétaire du comité d'évaluation de rassembler les renseignements pertinents et de préparer les dossiers qui sont soumis au comité. Une copie de tous les dossiers est transmise aux deux experts en évaluation et à la représentante ou au représentant du vice-rectorat, membres du comité d'évaluation, ainsi qu'à l'Association, avant chaque séance du comité. Ces dossiers demeurent confidentiels.

5.2.2 Les renseignements nécessaires à la description des fonctions sont colligés par la supérieure ou le supérieur immédiat dans un format qui les rend comparables, au moyen d'outils prévus à cette fin. Elle ou il peut être accompagné par une personne conseil du vice-rectorat. Dans une réévaluation de fonction, la ou le cadre dont la fonction est réévaluée participe à l'élaboration de la description de fonction qui la ou le concerne.

5.2.3 Il est de la responsabilité de la supérieure ou du supérieur immédiat d'envoyer copie de la description de fonction élaborée à la ou au cadre en même temps qu'il la remet à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de l'unité administrative à laquelle le poste est rattaché, le cas échéant.

5.2.4 La ou le cadre peut faire parvenir un complément d'information à sa supérieure ou à son supérieur immédiat s'il le juge approprié.

5.2.5 Il est de la responsabilité de la ou du supérieur immédiat de valider les renseignements obtenus et les compléments d'information s'y rattachant.

5.2.6 À la demande du comité la supérieure ou le supérieur immédiat peut être convoqué pour fournir des précisions sur la description du poste et sur la contextualisation du poste dans l'unité.

5.2.7 Il est de la responsabilité du comité d'évaluation des fonctions de transmettre sa décision à la vice-rectrice ou au vice-recteur. Celle-ci ou celui-ci transmet les résultats par écrit à la supérieure ou au supérieur immédiat et à la ou au cadre concerné, s'il y a lieu, ainsi qu'à l'Association. La vice-rectrice ou le vice-recteur peut demander au comité de motiver sa décision.

6. CLASSIFICATION DES FONCTIONS

6.1 Les postes de cadre sont classés en fonction du nombre de points obtenus par l'application de la méthode Hay d'évaluation des fonctions qui est en vigueur.

6.2 Le poste de cadre est intégré dans une classe déterminée selon le nombre de points que sa fonction obtient à la suite de l'application de la méthode d'évaluation Hay en vigueur. Les classes sont au nombre de 6. Elles se présentent comme suit :

Classe	Borne minimale (points Hay)	Borne maximale (points Hay)
C-1		moins de 500
C-2	500	559
C-3	560	629
C-4	630	709
C-5	710	799
C-6	800	899

6.3 Lors de la réorganisation d'une unité administrative ou lors de la modification d'une fonction à l'intérieur d'un secteur ou d'une unité, l'ensemble des fonctions des cadres touchés est réévalué avec la mise à jour des descriptions de fonctions modifiées.

7. RÈGLES DE RÉMUNÉRATION DES CADRES

7.1 Dispositions générales

7.1.1 Les cadres sont rémunérés en fonction de l'évaluation des fonctions selon les dispositions prévues au chapitre 8.

La détermination du salaire de la ou du cadre, son intégration et sa progression dans l'une ou l'autre classe se fait en fonction des règles consignées aux sections 7.2 à 7.5 du présent chapitre.

7.1.2 Lorsque l'application de l'une ou l'autre des règles de la présente section a pour effet de déterminer un salaire inférieur au salaire minimal ou supérieur au salaire maximal de la classe applicable, le salaire de la ou du cadre correspond à ce salaire minimal ou maximal, sous réserve des dispositions contenues au présent chapitre.

7.2 Détermination du salaire lors de l'intégration ou d'une réintégration à un poste de cadre

7.2.1. La personne déjà à l'emploi de l'Université voit son salaire fixé selon la méthode qui lui est la plus avantageuse parmi les deux qui suivent :

- un nouveau salaire est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience. La ou le cadre qui répond aux qualifications requises du poste en termes de formation et d'expérience reçoit le salaire minimal rattaché à la classe de salaires. Chaque année complète de formation ou d'expérience supplémentaire fait progresser le salaire de la ou du cadre de 2,8 % dans la classe;
- le salaire qui était le sien est augmenté d'un pourcentage de 10 % du salaire maximal de la nouvelle classe qui lui est applicable.

7.2.2 Le salaire de la personne qui n'était pas à l'emploi de l'Université est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience.

7.2.3 La ou le cadre engagé à contrat sans satisfaire aux exigences minimales d'expérience reçoit le salaire minimal rattaché à la classe et sa progression salariale s'effectue selon le second paragraphe de la clause 7.4.1 du Protocole.

7.3 Détermination du salaire d'une ou d'un cadre déjà intégré dans un emploi cadre

7.3.1 Le salaire de la ou du cadre régulier confirmé en emploi est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

a) le maximum de la classe applicable est supérieur au maximum de la classe qui lui était applicable : dans ce cas, la ou le cadre voit son salaire fixé selon la méthode qui lui est la plus avantageuse parmi les deux qui suivent :

- un nouveau salaire est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience. La ou le cadre qui répond aux qualifications requises du poste en termes de formation et d'expérience reçoit le salaire minimal rattaché à la classe de salaires. Chaque année complète de formation ou d'expérience supplémentaire fait progresser le salaire de la ou du cadre de 2,8 % dans la classe;
- le salaire qui était le sien est augmenté de 10 % du salaire maximal de la nouvelle classe salariale qui lui est applicable;

b) le salaire maximal de la classe qui lui est applicable est égal au salaire maximal de la classe qui lui était applicable : dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu;

c) le salaire maximal de la classe qui lui est applicable est inférieur au salaire maximal de la classe qui lui était applicable : dans ce cas, le salaire qu'il recevait est maintenu. Si son salaire est plus élevé que le salaire maximal de la nouvelle classe, il reçoit ce salaire maximal, sous réserve de l'application de la clause 7.7.1.

7.3.2 Le salaire de la ou du cadre remplaçant ou surnuméraire, ou de la ou du cadre non confirmé en emploi, est déterminé en tenant compte de sa formation et de son expérience.

7.4 Détermination du salaire lors de la progression salariale à l'intérieur de la classe applicable à la ou au cadre

7.4.1 Lorsque son rendement est jugé satisfaisant, la ou le cadre dont le salaire est inférieur au salaire maximal de la classe qui lui est applicable a droit à une augmentation de salaire de 2,8 % à la date anniversaire de son intégration ou de sa dernière réintégration en tant que cadre.

Toutefois, la ou le cadre engagé à contrat sans satisfaire aux exigences minimales d'expérience reçoit, avant de voir son salaire augmenté, le salaire minimal de sa classe pendant le nombre d'années nécessaires pour lui permettre de satisfaire à ces exigences.

7.5 Détermination du salaire à la suite d'un changement de classe résultant d'une réévaluation de fonction

7.5.1 Le salaire de la ou du cadre est déterminé selon l'une ou l'autre des situations suivantes :

a) le salaire maximal de la nouvelle classe applicable est supérieur au salaire maximal de la classe qui lui était applicable : dans ce cas, le salaire qu'il reçoit est établi selon les dispositions du paragraphe 7.2.1, sauf si le salaire de la ou du cadre est déjà supérieur au salaire maximal de la nouvelle classe;

b) le salaire maximal de la nouvelle classe applicable est inférieur au salaire maximal de la classe qui lui était applicable : dans ce cas, le salaire qu'il recevait est

maintenu jusqu'à ce que le salaire dans la nouvelle classe rejoigne le salaire maintenu, sous réserve de l'application de la clause 7.7.1.

7.6 Rémunération additionnelle

7.6.1 En plus du salaire, le traitement de la ou du cadre peut comporter une prime de marché ou une prime pour fonctions temporaires spéciales, établie conformément aux clauses 7.6.2 à 7.6.10.

7.6.2 La prime de marché peut prendre deux formes mutuellement exclusives : prime d'attraction ou prime de rétention.

7.6.3 La prime d'attraction est une somme d'argent, déterminée lors de l'engagement d'une ou d'un cadre, et payée, pour une période déterminée, en sus du salaire.

La prime de rétention est une somme d'argent payée en cours d'emploi à une ou un cadre, pour une période déterminée, en sus du salaire.

7.6.4 La prime de marché est applicable à une ou un cadre dont l'expertise, dans un domaine précis, lui vaudrait, sur le marché du travail externe, un salaire sensiblement plus élevé (de l'ordre de 20 %) dans des organisations de même taille (sur le territoire du Québec) que l'Université, et qui donne un rendement exceptionnel.

La prime de marché ne pourra généralement pas dépasser 15 % du maximum de la classe applicable. Le pourcentage de la prime est déterminé par le vice-rectorat, suite à une proposition de la supérieure ou du supérieur immédiat.

7.6.5 La prime de marché est versée sous la forme d'un montant forfaitaire à chaque paie durant toute la période de validité de la prime. Elle n'est pas considérée comme faisant partie du salaire aux fins du régime d'assurances collectives, mais elle est considérée aux fins du régime de retraite.

7.6.6 La ou le cadre peut également être appelé à assumer temporairement des responsabilités importantes additionnelles, dans le cadre de ses fonctions, dans le cadre de projets spéciaux ou pour pallier une situation particulière. Lorsque de telles responsabilités sont assumées, la ou le cadre peut recevoir une prime pour fonctions temporaires spéciales, pour une période déterminée, en sus du salaire.

7.6.7 Une prime pour fonctions temporaires spéciales versée à une ou un cadre varie entre 5 et 15 % de son salaire. Le cumul de situations ne peut être invoqué pour l'obtention d'une prime pour fonctions temporaires spéciales supérieure à 15 % de son salaire. Le pourcentage de la prime est déterminé par le vice-rectorat, suite à une proposition de la supérieure ou du supérieur immédiat.

7.6.8 Une ou un cadre peut exceptionnellement cumuler une prime de marché et une prime pour fonctions temporaires spéciales.

7.6.9 La prime de fonction temporaire spéciale est versée sous la forme d'un montant forfaitaire à chaque paie durant toute la période de validité de la prime. Elle n'est pas considérée comme faisant partie du salaire aux fins du régime de retraite et du régime d'assurances collectives.

7.6.10 L'attribution d'une prime se fait selon les critères, les situations et les procédures prévues à l'annexe 1, Attribution des primes : modalités, situations et critères, et ne peut faire l'objet d'un appel.

7.7 Mécanisme de réajustement de salaire

7.7.1 Lors d'un replacement conformément à la clause 12.3.2, du redressement ou de la révision à la baisse de la classe qu'occupe une ou un cadre dont le salaire est supérieur au salaire maximal de cette classe, lorsqu'il y a augmentation de salaire, celui-ci est versé de la façon suivante :

a) 50 % de l'augmentation est additionnée à son salaire qui est indexé en conséquence;

b) 50 % de l'augmentation est versée sous forme de montant forfaitaire qui est réparti sur chacune des paies subséquentes.

Ce réajustement s'applique sur rendement satisfaisant de la ou du cadre.

Aucun réajustement n'est effectué lorsque l'affectation résulte d'une mesure disciplinaire.

À moins d'entente contraire avec la vice-rectrice ou le vice-recteur, aucun réajustement n'est effectué lorsque l'affectation résulte d'une demande expresse de la ou du cadre, ou qu'elle ou il postule volontairement sur un poste vacant dont le salaire maximal de la classe est inférieur à celui qui lui est applicable.

7.8 L'Université laisse aux soins de la ou du cadre et de sa supérieure ou son supérieur immédiat de s'entendre sur l'opportunité de compenser la ou le cadre par une ou des journées de reprise de temps, lorsque des fonctions temporaires spéciales telles que définies à la clause 7.6.6 sont assumées pour moins de deux mois.

La présente clause s'applique aussi à une ou un cadre qui est appelé à assumer des responsabilités qui l'amènent à être disponible en dehors des heures d'ouverture de l'Université.

8. INDEXATION DES CLASSES DE SALAIRES

8.1 Les tableaux des classes de salaires paraissent à l'annexe 2. Les classes de salaires en vigueur du 26 mai 2014 au 7 mai 2017 sont présentées sous deux formes : classes de salaires non défalqués et classes de salaires défalqués. Les montants défalqués pour le remboursement du déficit de capitalisation du RRPePUL pour les salaires minimaux et maximaux de chacune des classes des salaires sont les suivants : pour les salaires situés entre les bornes minimales et maximales, le pourcentage de 0,25 % de défalcation est appliqué au salaire qui était payé ou aurait été payé en date du 1er juin 2010.

8.2 Les classes de salaires non défalqués en vigueur le 25 mai 2015 sont obtenues en redressant les classes de salaires non défalqués en vigueur le 24 mai 2015 de 1,0 %. Les classes de salaires non défalqués et défalqués en vigueur le 24 mai 2015 sont présentées respectivement à l'annexe A.2.1 et à l'annexe A2.2. Les classes de salaires non défalqués et défalqués en vigueur du 25 mai 2015 au 5 juin 2016 sont présentées respectivement à l'annexe A2.3 et à l'annexe A.2.4.

8.3 Les classes de salaires non défalqués en vigueur le 6 juin 2016 sont obtenues en redressant les classes de salaires non défalqués en vigueur le 5 juin 2016 de 1,5 %. Les classes de salaires défalqués et non défalqués en vigueur du 6 juin 2016 au 7 mai 2017 sont présentées respectivement à l'annexe A2.5 et à l'annexe A2.6.

8.4 En accord avec la lettre d'entente 2017/1 intervenue entre l'Université Laval et l'Association au sujet du remboursement du déficit du régime de retraite, les classes de salaire en vigueur le 8 mai 2017 sont obtenues en redressant les classes de salaires non défalqués en vigueur le 7 mai 2017 de 2,0 %. Les classes de salaires en vigueur du 8 mai 2017 au 4 juin 2017 sont présentées à l'annexe A2.7

.**8.5** Les classes de salaires en vigueur le 5 juin 2017 sont obtenues en redressant les classes de salaires en vigueur le 4 juin 2017 de 1,75 %. Les classes de salaires en vigueur du 5 juin 2017 au 3 juin 2018 sont présentées à l'annexe A2.8.

8.6 Les classes de salaires en vigueur le 4 juin 2018 sont obtenues en redressant les classes des salaires en vigueur le 3 juin 2018 de 2,0 %. Les classes de salaires en vigueur du 4 juin 2018 au 2 juin 2019 sont présentées à l'annexe A2.9.

8.7 Les classes de salaires en vigueur le 3 juin 2019 sont obtenues en redressant les classes des salaires en vigueur le 2 juin 2019 d'un pourcentage égal à celui accordé à l'APAPUL pour l'année 2019-2020.

8.8 Les classes de salaires en vigueur le 1er juin 2020 sont obtenues en redressant les classes des salaires en vigueur le 31 mai 2020 d'un pourcentage égal à celui accordé à l'APAPUL pour l'année 2020-2021.

8.9 Prime de reconnaissance

La prime de reconnaissance est l'un des moyens que l'Université utilise pour marquer la reconnaissance qu'elle témoigne à l'endroit de son personnel cadre.

Cette prime de reconnaissance est non cotisable au régime de retraite et au régime d'assurances collectives.

La prime de reconnaissance correspond à une proportion du salaire et est versée à la ou au cadre qui répond à l'un, à l'autre ou aux deux critères selon les barèmes suivants :

Critères	Primes de reconnaissance
Facteur 85 et plus :	1,5 % du salaire
30 années de service et plus :	1,5 % du salaire
Facteur 85 et plus & 30 années de service et plus :	3,0 % du salaire

Le facteur est la somme de l'âge de la ou du cadre et de ses années de service admissibles. Les années de service admissibles à l'établissement de la prime de reconnaissance sont celles passées à l'emploi de l'Université dans un poste dont la rémunération est ou était cotisable à un régime de retraite.

Elle est versée à compter du début de la période de paie qui suit la date où la ou le cadre répond à l'un ou l'autre des critères qui lui donne droit à la prime de reconnaissance.

La présente clause entre en vigueur le 3 mars 2014.

9. DOTATION DES POSTES

9.1 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste de cadre, la vice-rectrice ou le vice-recteur ouvre un concours. Elle ou il produit ou met à jour une description de la fonction, formule les règles d'admissibilité, procède à l'affichage et statue sur la recevabilité des candidatures.

À moins d'entente avec l'Association, le concours est d'abord ouvert à l'interne.

Les membres de l'Association, les directrices et les directeurs de service ainsi que le personnel professionnel administratif de l'Université constituent des candidatures internes.

9.2 Si aucune candidature interne n'est recevable, le concours est ouvert à l'externe.

9.3 Pour les candidatures recevables, la vice-rectrice ou le vice-recteur constitue un comité de sélection comprenant, en plus d'une représentante ou d'un représentant du vice-rectorat, au moins la supérieure ou le supérieur immédiat et une représentante ou un représentant désigné par l'Association.

9.4 Le Comité de sélection procède à l'évaluation des candidates et des candidats, par le biais d'une entrevue. Le comité veille à traiter équitablement toutes les candidatures qui lui sont soumises par la vice-rectrice ou le vice-recteur. S'il y a lieu, il classe par ordre de préférence les candidates ou les candidats qu'il recommande et transmet ses recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur.

Si aucune candidature n'est retenue suite à l'entrevue, la procédure de dotation est reprise à la clause 9.1 et le concours est ouvert à l'externe.

9.5 La vice-rectrice ou le vice-recteur nomme à un poste de cadre, sur avis favorable de la supérieure ou du supérieur immédiat, une personne recommandée par le Comité de sélection.

9.6 Lorsque l'Employeur décide de combler de façon temporaire un poste pouvant conduire à l'obtention de la permanence il inscrit sur l'affichage la mention « pouvant conduire à la permanence ». Il suit alors le processus prévu aux clauses 9.1 à 9.5.

10. MANDAT, PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI, SÉCURITÉ D'EMPLOI, CONTRAT

10.1 Mandat

10.1.1 Le mandat de la personne nommée à un poste régulier est normalement d'une durée de cinq ans.

10.1.2 À la date anniversaire de sa nomination, le renouvellement du mandat d'une ou d'un cadre est fait sur recommandation écrite et motivée de la supérieure ou du supérieur immédiat, suite à une évaluation du rendement. Celle-ci ou celui-ci en avise la vice-rectrice ou le vice-recteur.

10.2 Période d'essai et période de probation

10.2.1 Pour une personne détenant déjà la sécurité d'emploi à l'Université, la période d'essai est d'une durée de 12 mois.

10.2.2 Pour une personne ne détenant pas déjà la sécurité d'emploi à l'Université, la période de probation est d'une durée de 24 mois.

10.2.3 Après cette période d'essai ou de probation, sur évaluation positive de sa supérieure ou de son supérieur immédiat, à partir d'attentes signifiées convenues, la vice-rectrice ou le vice-recteur confirme l'emploi de la personne visée.

Si l'évaluation du rendement de la ou du cadre durant sa période d'essai est négative, la vice-rectrice ou le vice-recteur la ou le replace conformément à la clause 12.3.2 ou la ou le réintègre, le cas échéant, dans le poste de membre du personnel professionnel qu'elle ou il occupait si celui-ci est toujours disponible. Autrement, elle ou il est replacé selon les dispositions de la convention collective intervenue avec l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval.

Si l'évaluation du rendement de la ou du cadre durant sa période de probation est négative, la vice-rectrice ou le vice-recteur met fin à l'emploi de la ou du cadre. Elle ou il donne alors à la ou au cadre une indemnité de quatre semaines par année de service dans le poste cadre.

10.3 Sécurité d'emploi

10.3.1 La personne détenant déjà la sécurité d'emploi à l'Université qui se voit confirmée dans son poste de cadre transpose sa sécurité d'emploi et bénéficie des clauses du chapitre 12 qui lui sont applicables.

10.3.2 La personne ne détenant pas déjà la sécurité d'emploi à l'Université qui se voit confirmée dans son emploi de cadre a droit aux conditions de travail prévues au moment de son embauche sous réserve des dispositions du chapitre 12 qui lui sont applicables.

10.3.3 La personne ne détenant pas déjà la sécurité d'emploi à l'Université qui voit son mandat reconduit après une période de cinq ans acquiert la sécurité d'emploi en date de sa nouvelle nomination. La vice-rectrice ou le vice-recteur confirme la sécurité d'emploi et un nouveau mandat sur recommandation écrite et motivée de la supérieure ou du supérieur immédiat de la personne concernée.

10.3.4 Suite à un cumul d'au moins cinq années successives dans des postes cadres en tant que titulaire du poste, après un minimum de deux années consécutives dans le poste régulier présentement occupé, la cadre ou le cadre pourrait acquérir la sécurité d'emploi. Les conditions qui doivent être satisfaites sont les suivantes :

- poursuite du mandat dans le poste régulier présentement occupé;
- recommandation écrite et motivée de la supérieure ou du supérieur immédiat de la personne concernée, et;
- évaluation globale favorable de la part de la vice-rectrice ou du vice-recteur.

10.4 Contrat

10.4.1 La ou le cadre engagé à contrat n'acquiert pas la sécurité d'emploi.

10.4.2 Sur évaluation positive de sa supérieure ou de son supérieur immédiat, le contrat d'une ou d'un cadre peut être renouvelé.

11. ÉVALUATION DU RENDEMENT

11.1 Chaque cadre fait l'objet d'une évaluation périodique de son rendement par sa supérieure ou son supérieur immédiat.

11.2 Cette évaluation servira, entre autres, à déterminer les besoins de formation du ou de la cadre afin de favoriser le développement ou le renforcement de ses compétences et de ses habiletés, et à motiver la recommandation de reconduction ou non de son mandat conformément à la clause 10.1.2.

12. FIN D'EMPLOI

12.1 Les situations suivantes peuvent mener à la fin d'emploi d'une ou d'un cadre :

- non reconduction du mandat;
- abolition du poste;
- décision motivée de l'Employeur.

12.2 L'Employeur fait en sorte d'utiliser au mieux les compétences d'une ou d'un cadre suite à une fin d'emploi. Cette démarche est faite en collaboration avec l'Association.

À cette fin, l'Employeur communique les informations nécessaires à l'Association.

12.3 Pour une fin d'emploi qui survient suite à la non reconduction de mandat ou à l'abolition du poste occupé par la ou le cadre, les dispositions suivantes s'appliquent.

12.3.1 Pour la ou le cadre qui ne détient pas déjà la sécurité d'emploi à l'Université, mais qui a réussi sa période de probation, l'Université met fin à son emploi en lui donnant un préavis de trois mois et une indemnité de départ équivalant à trois mois de salaire.

12.3.2 Pour la ou le cadre détenant la sécurité d'emploi à l'Université qui a réussi sa période d'essai, ou pour la ou le cadre détenant la sécurité d'emploi à la suite de la reconduction de son mandat :

- la vice-rectrice ou le vice-recteur tente de replacer la ou le cadre dans un poste équivalent disponible pour lequel elle ou il possède les qualifications et les compétences requises sous réserve que la ou le cadre pose sa candidature pour ce poste disponible;
- en absence d'un poste équivalent, la vice-rectrice ou le vice-recteur tente de replacer la ou le cadre dans un autre poste cadre de niveau inférieur pour lequel elle ou il a les compétences requises, auquel cas les dispositions de la clause 7.7.1 s'appliquent;
- en l'absence d'un poste cadre de niveau inférieur, la ou le cadre est replacé dans un poste de niveau professionnel pour lequel elle ou il a les qualifications et les compétences requises, auquel cas les dispositions de la clause 7.7.1 s'appliquent.

12.3.3 Quand une ou un cadre est replacé dans un poste professionnel, la vice-rectrice ou le vice-recteur évalue le potentiel de développer les compétences et les qualifications de la ou du cadre pour favoriser son occupation dans un délai raisonnable d'un poste cadre que l'Université prévoit être disponible à court terme.

À défaut, elle ou il peut convenir de toute autre mesure appropriée avec la ou le cadre concerné.

12.3.4 La ou le cadre qui refuse toutes les possibilités offertes de replacement ou de développement de ses compétences est considéré comme démissionnaire. L'Université lui verse alors une indemnité de départ équivalant à cinq semaines de salaire par année de service à l'Université dans un poste administratif, mais ne dépassant pas l'équivalent de 12 mois de salaire.

12.4 Pour une fin de mandat qui survient suite à une décision motivée de l'Employeur, les dispositions suivantes s'appliquent.

12.4.1 La décision de mettre fin au mandat d'une ou d'un cadre est motivée dans le cas où la ou le cadre :

- reçoit une évaluation écrite motivée d'un rendement insatisfaisant, ou;
- commet une faute incompatible avec son maintien en poste.

12.4.2 Pour la ou le cadre qui ne détient pas déjà la sécurité d'emploi à l'Université, mais qui a réussi sa période de probation, l'Université met fin à son emploi en lui donnant une indemnité de départ équivalant à trois mois de salaire.

12.4.3 Pour la ou le cadre détenant la sécurité d'emploi à l'Université qui a réussi sa période d'essai, ou pour la ou le cadre détenant la sécurité d'emploi à la suite de la reconduction de son mandat :

- la ou le cadre est replacé dans un poste disponible de cadre de classe inférieure ou de niveau professionnel administratif pour lequel elle ou il a les qualifications et les compétences requises, auquel cas, son salaire est celui de la classe salariale du poste sur lequel il est replacé, en tenant compte de sa formation et de son expérience;
- à défaut de poste disponible de niveau professionnel, la vice-rectrice ou le vice-recteur favorise le développement des compétences et des qualifications requises pour permettre à la ou au cadre d'occuper dans un délai raisonnable un poste professionnel qui est disponible.

12.4.4 La ou le cadre qui refuse toutes les possibilités offertes de replacement ou de développement de ses compétences est considéré comme démissionnaire.

12.5 Une fin de mandat peut survenir suite à une diminution des capacités du cadre à assumer sa fonction suite à une maladie ou un accident.

L'Employeur et l'Association évaluent la mise en place de mesures d'accommodement raisonnable.

Pour le cadre détenant la sécurité d'emploi à l'Université qui a réussi sa période d'essai, ou pour le cadre détenant la sécurité d'emploi à la suite de la reconduction de son mandat, les clauses 12.3.2, 12.3.3 et 12.3.4 s'appliquent.

13. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

13.1 L'Université reconnaît l'importance du rôle joué par les cadres dans l'accomplissement de sa mission de formation, d'avancement et de diffusion des connaissances. En conséquence, l'Université reconnaît l'importance de développer et d'appliquer une politique de formation continue pour les cadres et, à cette fin, elle les encourage à participer à des activités de perfectionnement en relation avec leurs fonctions et leurs responsabilités.

13.2 L'Université met à la disposition des cadres une enveloppe budgétaire annuelle dont les modalités d'utilisation sont établies après consultation du comité de formation du personnel cadre composé d'un représentant de l'Université et d'une représentante ou d'un représentant de l'Association. Ces modalités sont publiées à chaque début d'année financière et peuvent être révisées annuellement.

Le perfectionnement ou la formation est accordé à la ou au cadre sous réserve de l'avis favorable de sa supérieure ou de son supérieur immédiat, qu'elle ou qu'il ne peut refuser de produire sans motif raisonnable.

14. VACANCES, CONGÉS, CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

14.1 Sous réserve des droits acquis par les personnes en place lors de l'entrée en vigueur du présent protocole, les cadres ont droit à cinq semaines de vacances rémunérées par année ou à un prorata s'ils n'ont pas complété une année entière de service. Lors du renouvellement de leur mandat ou après cinq ans de service à titre de cadre, les cadres ont droit à six semaines de vacances rémunérées. Il est convenu que la prise de vacances se fait avec l'autorisation de la supérieure ou du supérieur immédiat en fonction des besoins de l'unité administrative.

14.2 Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises au cours de l'année où elles sont dues, soit du 1er juin au 31 mai, sous réserve qu'une ou un cadre peut reporter à l'année suivante jusqu'à concurrence de 12 journées de vacances, incluant les reprises de temps prévues à la clause 7.8, si elle ou il obtient par écrit l'accord de la supérieure ou du supérieur immédiat avant le 1er juin d'une année.

14.3 Les cadres peuvent aussi se prévaloir des congés fériés, de maladie, pour raisons familiales ou parentales, à traitement différé ou anticipé, pour fins de candidature politique, affaires judiciaires, spéciaux rémunérés et non rémunérés accordés au personnel professionnel, selon les mêmes modalités que celles établies pour le personnel professionnel.

14.4 Les cadres peuvent, dans le respect des besoins du service, profiter de l'horaire d'été, et ce, selon les mêmes modalités que celles établies pour le personnel professionnel.

14.5 Le programme de conciliation travail et vie personnelle en vigueur pour les membres du personnel professionnel s'applique aux cadres. Les cadres ne peuvent se prévaloir que de l'option A de l'article 132.4 de la convention collective 2015-2018 entre l'Université Laval et l'Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval. L'admissibilité au programme est fonction de l'accord de la supérieure ou du supérieur immédiat.

14.6 Dans l'esprit de la clause 2.3, l'Université reconnaît que la ou le cadre peut, de façon sporadique, pour des circonstances personnelles ou professionnelles, aménager son temps de travail au cours d'une semaine donnée.

15. MESURES DISCIPLINAIRES, DOLÉANCES, PLAINTES ET MÉSENTENTES

15.1 Dans le traitement des mesures disciplinaires envers les cadres, l'Employeur respecte les dispositions des normes du travail.

Tout avis disciplinaire au dossier d'une ou d'un cadre sera retiré de son dossier et ne sera pas invoqué contre elle ou lui si, au cours des 24 mois suivants, il n'y a pas eu d'autre avis disciplinaire de même nature versé à son dossier.

Tout avis disciplinaire que l'Université accepte d'annuler par voie de négociation ou autrement sera retiré du dossier de la ou du cadre.

15.2 Toute ou tout cadre qui se croit lésé par une mesure disciplinaire ou par une décision de l'Université dans les droits que lui accorde le présent protocole peut en appeler, avec l'aide ou non de l'Association, selon la procédure décrite ci-dessous. Toutefois, l'appel ne suspend pas la mesure ou la décision prise par l'Université.

a) La ou le cadre doit soumettre par écrit à sa supérieure ou à son supérieur immédiat une plainte en exposant les faits, les motifs invoqués et les conclusions recherchées, dans les 20 jours de la décision de l'Université;

b) La supérieure ou le supérieur immédiat y répond dans les 10 jours et propose un règlement s'il y a lieu;

c) Si la personne ou l'Association estime la réponse inacceptable ou le règlement proposé inéquitable, elle adresse dans les 15 jours de la réponse une contre-proposition à la vice-rectrice ou au vice-recteur;

d) Si la supérieure ou le supérieur immédiat ne répond pas dans le délai prévu à l'alinéa b), la ou le cadre en informe par écrit, avec copies à sa supérieure ou son supérieur immédiat, la vice-rectrice ou le vice-recteur, dans les 15 jours suivant l'expiration dudit délai et lui transmet les informations pertinentes;

e) Après échange avec la ou le cadre et les autres intervenants impliqués, la vice-rectrice ou le vice-recteur communique sa décision à la ou au cadre dans les 30 jours suivant la réception de la contreproposition de la ou du cadre;

f) Si la ou le cadre est insatisfait de la réponse et qu'elle ou il en fait la demande à la présidente ou au président de l'Association, cette dernière ou ce dernier et la vice-rectrice ou le vice-recteur peuvent trouver une façon de régler le problème;

g) S'ils n'y arrivent pas, la vice-rectrice ou le vice-recteur, sur demande de la ou du cadre concerné, soumet le problème au Comité exécutif, dans les trois mois du dépôt de la plainte initiale;

h) La décision du Comité exécutif est finale et sans appel, sous réserve des dispositions du chapitre 16.

15.3 Les délais précisés à la clause 15.2 sont suspendus entre le 1er juillet et le 15 août, entre le 20 décembre et le 5 janvier, ainsi que lors d'une absence autorisée de la ou du cadre.

16. CONGÉDIEMENT

16.1 En cas de congédiement, après avoir épuisé la procédure prévue au chapitre 15, et dans les 15 jours de la décision du Comité exécutif, la ou le cadre peut demander de soumettre la décision de son congédiement à un arbitre choisi conjointement par l'Université et la ou le cadre ou, le cas échéant, l'Association.

16.2 L'Université et la ou le cadre, ou l'Association disposent de 30 jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, les parties confieront le mandat à l'un des arbitres suivants, à tour de rôle : Denis Gagnon, Jean-Guy Ménard, Martin Racine.

16.3 L'arbitre établit sa procédure d'audition en tenant compte des principes reconnus de justice naturelle de même que des règles établies à l'article 944 du Code de procédure civile.

16.4 L'arbitre exerce les pouvoirs prévus au Code du travail, sous réserve des dispositions prévues au présent protocole.

16.5 L'arbitre juge du caractère juste et suffisant de la décision de l'Université. Il rend sa décision dans les 30 jours suivant la date de la fin des auditions. Ce délai peut être prolongé après entente écrite entre la ou le cadre et l'Université, ou, le cas échéant, entre l'Association et l'Université. La décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après ce délai.

16.6 La décision de l'arbitre doit être motivée, écrite et signée. Elle est exécutoire et sans appel. Elle lie la ou le cadre, l'Association et l'Université.

16.7 Si l'arbitre juge que la ou le cadre a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut :

a) ordonner à l'Université de la ou de le réintégrer;

b) ordonner à l'Université de lui payer une indemnité, jusqu'à un maximum équivalent au salaire qu'elle ou qu'il aurait normalement gagné si elle ou s'il n'avait pas été congédié;

c) rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

16.8 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés en parts égales par l'Université et l'Association.

16.9 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le présent protocole.

17. APPLICATION ET INTERPRÉTATION DU PROTOCOLE

17.1 La vice-rectrice ou le vice-recteur est responsable de l'application du Protocole. Elle ou il peut toutefois désigner une ou un mandataire.

17.2 Le présent protocole entre en vigueur le premier jour de la première période de paie suivant sa signature et le reste jusqu'au 30 mai 2021.

17.3 Le présent protocole annule et remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur les règlements antérieurs.

Il n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les échelles de salaire prévues à l'annexe 2.

17.4 Ce protocole se voulant sommaire et simple, les imprécisions, difficultés ou différends que son application pourrait entraîner seront résolus en toute bonne foi par les parties concernées en tenant compte des particularités de chaque situation.

18. SIGNATURES

La vice-rectrice aux ressources humaines et le président de l'ACSIUL reconnaissent, par leurs signatures, accepter le présent protocole.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 3e jour du mois d'octobre 2018.

Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines
Université Laval

Danny J. Sohier
Président
Association des cadres intermédiaires et supérieurs de l'Université Laval

Jean-Paul Laforest
Adjoint à la vice-rectrice aux ressources humaines
Université Laval

Yves D'Astous
Porte-parole et membre du Conseil d'administration de l'Association des cadres intermédiaires et supérieurs de l'Université Laval

19. ANNEXE 1. ATTRIBUTION DES PRIMES : MODALITÉS, SITUATIONS ET CRITÈRES

Définition

1. On entend par prime dans la présente annexe, à moins de spécifications contraires, soit une prime de marché ou de fonctions temporaires spéciales au sens du Protocole régissant les conditions d'emploi des cadres.

Admissibilité

2. Tous les cadres couverts par le Protocole régissant les conditions d'emploi des cadres sont admissibles à une prime.

3. Une prime est payable pour une période variant de deux mois à un an et est renouvelable après réévaluation du dossier.

4. Au moment du renouvellement de la prime, le pourcentage de la prime peut être réévaluée.

Attribution d'une prime

5. Toute prime doit faire l'objet d'une demande de la ou du supérieur immédiat qui prépare un dossier et le transmet au vice-rectorat.

6. Il appartient à la ou au cadre et à la ou au supérieur immédiat de documenter l'ensemble des critères et situations d'attribution d'une prime et de justifier la demande.

7. Il appartient au vice-rectorat d'attribuer ou non une prime et d'en déterminer le pourcentage.

8. La décision du vice-rectorat d'attribuer ou non une prime doit tenir compte des critères d'attribution d'une prime, des disponibilités budgétaires et des limites définies dans le Protocole. La décision du vice-rectorat est sans appel.

9. L'Employeur fournit à l'Association, au plus tard le 15 octobre de chaque année, un bilan des dossiers des nouvelles demandes de prime ou de renouvellement de prime pour l'année financière précédente. Ce bilan est confidentiel.

10. Les parties s'engagent à faire preuve de transparence en rendant publics les critères et situations d'attribution des primes.

Critères et situations pour l'attribution des primes

11. Les critères suivants s'appliquent à l'attribution de primes de marché :

    - compétitivité de la rémunération globale offerte par l'Université, laquelle peut être mesurée par des études sur la rémunération lorsque de telles études sont disponibles ou par la nature des offres possibles de l'employeur actuel, le cas échéant, ou d'employeurs éventuels;

    - difficulté de recrutement dans le secteur d'activité du cadre.

12. Les situations suivantes, qui surviennent à la demande de la ou du supérieur immédiat et pour une période d'au moins deux mois, s'appliquent à l'attribution de primes de fonctions temporaires spéciales :

- la ou le cadre exerce de façon temporaire des responsabilités importantes additionnelles, dans le cadre de ses fonctions;
- la ou le cadre s'acquitte de façon temporaire de responsabilités importantes additionnelles dans le cadre de projets spéciaux;
- la ou le cadre est appelé à travailler de façon intensive pour accomplir une surcharge considérable de travail.

20. ANNEXE 2. TABLEAUX DES CLASSES DE SALAIRES

A2.1 Classes de salaires non défalqués en vigueur du 26 mai 2014 au 24 mai 2015 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	61 188 $	87 411 $
C-2	66 254 $	94 649 $
C-3	71 711 $	102 444 $
C-4	77 557 $	110 795 $
C-5	83 794 $	119 705 $
C-6	90 418 $	129 168 $

A2.2 Classes de salaires défalqués en vigueur du 26 mai 2014 au 24 mai 2015 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	61 047 $	87 210 $
C-2	66 102 $	94 431 $
C-3	71 546 $	102 208 $
C-4	77 378 $	110 540 $
C-5	83 600 $	119 429 $
C-6	90 209 $	129 870 $

A2.3 Classes de salaires non défalqués en vigueur du 25 mai 2015 au 5 juin 2016 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	61 800 $	88 285 $
C-2	66 917 $	95 595 $
C-3	72 428 $	103 468 $
C-4	78 333 $	111 903 $
C-5	84 632 $	120 902 $
C-6	91 322 $	130 460 $

A2.4 Classes de salaires défalqués en vigueur du 25 mai 2015 au 5 juin 2016 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	61 659 $	88 084 $
C-2	66 764 $	95 377 $
C-3	72 263 $	103 232 $
C-4	78 154 $	111 648 $
C-5	84 439 $	120 626 $
C-6	91 113 $	130 162 $

A2.5 Classes de salaires non défalqués en vigueur du 6 juin 2016 au 7 mai 2017 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	62 727 $	89 609 $
C-2	67 921 $	97 029 $
C-3	73 514 $	105 020 $
C-4	79 508 $	113 582 $
C-5	85 901 $	122 716 $
C-6	92 692 $	132 417 $

A2.6 Classes de salaires défalqués en vigueur du 6 juin 2016 au 7 mai 2017 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	62 586 $	89 408 $
C-2	67 768 $	96 811 $
C-3	73 349 $	104 784 $
C-4	79 329 $	113 327 $
C-5	85 708 $	122 440 $
C-6	92 483 $	132 119 $

A2.7 Classes de salaires en vigueur du 8 mai 2017 au 4 juin 2017 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	63 982 $	91 401 $
C-2	69 279 $	98 970 $
C-3	74 984 $	107 120 $
C-4	81 098 $	115 854 $
C-5	87 619 $	125 170 $
C-6	94 546 $	135 065 $

A2.8 Classes de salaires en vigueur du 5 juin 2017 au 3 juin 2018 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	65 102 $	93 001 $
C-2	70 491 $	100 702 $
C-3	76 296 $	108 995 $
C-4	82 517 $	117 881 $
C-5	89 152 $	127 360 $
C-6	96 201 $	137 429 $

A2.9 Classes de salaires en vigueur du 4 juin 2018 au 2 juin 2019 :

Classe	Salaire minimal	Salaire maximal
C-1	66 404 $	94 861 $
C-2	71 901 $	102 716 $
C-3	77 822 $	111 175 $
C-4	84 167 $	120 239 $
C-5	90 935 $	129 907 $
C-6	98 125 $	140 178 $

21. LETTRE D'ENTENTE 2018/1 (Objet : Chapitre 3 – Champ d'application)

- CONSIDÉRANT les clauses 90 et 90.1 de la Convention collective de l'APAPUL 2015-2018;
- CONSIDÉRANT le Chapitre 3 (Champ d'application) du Règlement régissant les conditions d'emploi des cadres (Mai 2013), que le présent protocole remplace, et qui se lisait comme suit : « Le présent règlement s'applique à toute personne membre de l'Association occupant un poste de cadre par voie de mandat ou de contrat à ce poste et, pendant les 45 premiers jours, aux cadres replacés dans un poste professionnel. Les personnes d'un autre statut occupant un poste de cadre par voie d'affectation temporaire se voient appliquer uniquement les chapitres 7 et 11 du présent règlement pendant les 45 premiers jours. »;
- CONSIDÉRANT des discussions entre l'Employeur et l'APAPUL qui pourraient mener à la modification ou à l'abrogation des clauses 90 et 90.1 de la Convention collective de l'APAPUL 2015-2018;
- CONSIDÉRANT que l'ACSIUL souhaite que le Chapitre 3 (Champ d'application) du Protocole ne soit plus arrimé aux clauses 90 et 90.1 de la Convention collective de l'APAPUL 2015-2018;
- CONSIDÉRANT que l'Employeur est favorable à ce que le Chapitre 3 (Champ d'application) du Protocole ne soit plus arrimé aux clauses 90 et 90.1 de la Convention collective de l'APAPUL 2015-2018;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le Chapitre 3 (Champ d'application) du Règlement régissant les conditions d'emploi des cadres (Mai 2013) reste en application jusqu'à ce qu'une entente soit intervenue entre l'Employeur et l'APAPUL par rapport aux clauses 90 et 90.1.
2. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 3e jour du mois d'octobre 2018.

Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines
Université Laval

Danny J. Sohier
Président
Association des cadres intermédiaires et supérieurs de l'Université Laval

22. LETTRE D'ENTENTE 2018/2 (Objet : Chapitre 6 – Classification des fonctions)

- CONSIDÉRANT que la méthode d'évaluation Hay a été utilisée pour déterminer les bornes des classes de salaires pour les cadres;
- CONSIDÉRANT que la méthode d'évaluation Hay a également été utilisée pour déterminer les bornes des classes de salaires pour les directeurs de services et le personnel professionnel;
- CONSIDÉRANT que l'établissement des bornes des classes de salaires n'est pas un processus indépendant d'un corps d'emploi à un autre, puisqu'il repose sur l'application de la même méthode;
- CONSIDÉRANT que l'ACSIUL suggère une révision des bornes.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Dans l'éventualité où l'Employeur entreprend de réviser les bornes des classes de salaires pour les directeurs de service ou pour le personnel professionnel, cette révision devra inclure la révision des bornes des classes de salaires pour les cadres.
2. Dans l'éventualité où l'Employeur entreprend de réviser les bornes des classes de salaires des cadres, l'ACSIUL sera mise à contribution dans le processus de révision.
3. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 3e jour du mois d'octobre 2018.

Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines
Université Laval

Danny J. Sohier
Président
Association des cadres intermédiaires et supérieurs de l'Université Laval

23. LETTRE D'ENTENTE 2018/3 (Objet : Chapitre 8 – Indexation des classes de salaires)

- CONSIDÉRANT que les clauses 8.6 et 8.7 du présent protocole établissent les redressements salariaux prévus en 2019 et en 2020 sur la base d'un pourcentage égal à celui accordé à l'APAPUL dans le cadre de négociations futures;
- CONSIDÉRANT que l'APAPUL pourrait demander d'ajuster à la hausse les pourcentages de redressements salariaux de 2019 et de 2020, suite à une entente possible sur l'abolition des primes de reconnaissance;
- CONSIDÉRANT que, dans l'éventualité d'une abolition des primes de reconnaissance pour l'APAPUL, les clauses 8.6 et 8.7 du Protocole ne seraient plus applicables, telles que libellées.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Les clauses 8.6 et 8.7 du présent protocole ne s'appliqueront qu'en cas de maintien sous leur forme actuelle des primes de reconnaissance prévues à la convention collective de l'APAPUL.
2. Les clauses 8.6 et 8.7 du présent protocole seront ajustées en tenant compte de toute entente pouvant survenir entre l'APAPUL et l'Employeur dans le cas d'une modification ou de l'abolition des primes de reconnaissance dans le but de permettre des redressements salariaux plus importants.
3. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature par les parties.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 3e jour du mois d'octobre 2018.

Lyne Bouchard Vice-rectrice aux ressources humaines Université Laval	Danny J. Sohier Président Association des cadres intermédiaires et supérieurs de l'Université Laval