

## LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (« UQAM »), d'une part

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS DE  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (« AENSUQAM »), d'autre part

**OBJET: Entente de principe du 14 juin 2018 renouvelant le Protocole**

**ATTENDU** les discussions intervenues entre les parties en vue du renouvellement du Protocole;

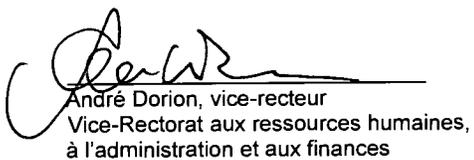
**ATTENDU** qu'à sa réunion du 19 juin 2018, le Conseil d'administration de l'UQAM a autorisé la signature de la présente afin de donner effet immédiat à l'entente de principe intervenue entre les parties et à apporter les modifications au Protocole en découlant;

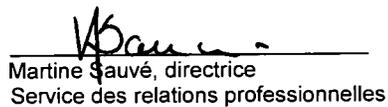
**D'UN COMMUN ACCORD**, les parties conviennent de ce qui suit :

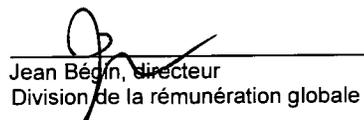
1. Modifier le Protocole conformément aux changements indiqués au document annexé aux présentes, pour en faire partie intégrante, et intitulé *Synthèse de l'offre monétaire patronale* transmise le 13 juin 2018 et acceptée lors de l'assemblée générale extraordinaire de l'AENSUQAM du 14 juin 2018.
2. Les modifications apportées par la présente au Protocole ont préséance sur toute autre disposition contradictoire ou inconciliable dudit Protocole et de toute lettre d'entente conclue entre les parties.

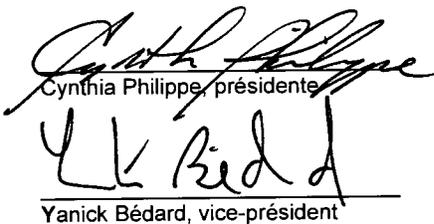
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 9 ° JOUR DU MOIS DE juillet 2018.

  
Magda Fusaro, rectrice

  
André Dorion, vice-recteur  
Vice-Rectorat aux ressources humaines,  
à l'administration et aux finances

  
Martine Sauvé, directrice  
Service des relations professionnelles

  
Jean Bégin, directeur  
Division de la rémunération globale

  
Cynthia Philippe, présidente

  
Yanick Bédard, vice-président

  
Sylvain Lachapelle, trésorier

  
Marie Leclerc, secrétaire

POUR L'UNIVERSITÉ

POUR L'ASSOCIATION

Synthèse de :

- Offre monétaire écrite soumise le 6 avril 2017 et bonifiée le 16 juin 2017;
- Confirmation écrite de la bonification de la prime à la signature le 29 juin 2017;
- Résumé écrit de l'offre globale en date du 17 janvier 2018;
- Nouvelle amélioration de l'offre soumise lors de la rencontre du 11 mai 2018 et confirmée par écrit le 24 mai 2018;
- Fiches contextuelles individuelles permettant un choix quant à la meilleure offre;

Résumé de l'offre monétaire patronale, le normatif étant réglé :

1. Ajuster la structure salariale afin d'avoir une structure composée de classes salariales, et d'échelons à l'intérieur des classes, en lieu et place de simples minimums et maximums par classe, sans échelons. Les règles de progression salariale sont alors simplifiées, plus compréhensibles pour les membres, et les versements des augmentations salariales seront beaucoup plus rapides.
2. Tel qu'explicité lors des présentations des 28 et 29 mai 2018, le montant annuel de progression salariale correspond au taux suivant :
  - Pour les classes 9 à 13 : 4.20% du maximum de l'échelle;
  - Pour la classe 8 : 3.44% du maximum de l'échelle;
  - Pour la classe 7 : 3.21% du maximum de l'échelle;
  - Pour la classe 6 : 3.00% du maximum de l'échelle.
3. Les taux maximums doivent être équivalents à ceux du SEUQAM afin de respecter les exigences du maintien de l'équité et d'éviter les plaintes à la CNESST;
4. Par contre, les taux d'entrée des classes salariales sont équivalents ou plus élevés qu'avant :
  - Pour les classes 9 à 13 : 58% du maximum de l'échelle;
  - Pour la classe 8 : 69% du maximum de l'échelle;
  - Pour la classe 7 : 71% du maximum de l'échelle;
  - Pour la classe 6 : 79% du maximum de l'échelle;
5. Une intégration dans la nouvelle structure salariale au 1<sup>er</sup> décembre 2016 pour toutes les personnes salariées. Ce faisant, plus de la moitié des membres recevront une augmentation de salaire rétroactive. La date du décembre 2016 permet de respecter à la fois les règles en place pour l'équité salariale et pour l'équité interne;
6. Techniciens classe 1 : une clause identique à SEUQAM donc intégration dans l'échelle et prime de 9%;
7. L'Université entend régulariser les distorsions concernant les banques de vacances des personnes salariées à statut particulier afin qu'elles puissent se comparer au système prévalant pour les employés réguliers;

8. Le versement d'un forfaitaire est aboli afin de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale*;
9. Pour les personnes salariées dites « hors échelle » donc recevant une rémunération au-dessus du maximum de son échelle : comme pour le SEUQAM, maintien du salaire et aucune baisse de salaire. De même, les règles d'augmentation des échelles salariales seront identiques à celles du SEUQAM (re : 25.09) afin d'assurer une augmentation à tous, même à ceux payés au-delà du maximum de leur échelle;
10. À titre de mesure d'atténuation, un choix est offert à la personne salariée : le plus avantageux entre la méthode traditionnelle de calcul de la progression salariale et l'offre patronale. Le choix se fera en fonction de la fiche contextuelle individualisée remise par l'Université;
11. Les règles de promotion, mutation et rétrogradation de SEUQAM s'appliquent (re : 25.07) afin de respecter la mise en place d'échelons;
12. Une clause remorque avec le SEUQAM pour les augmentations salariales. Ce faisant, les augmentations des échelles en sus de la PSG, accordées au SEUQAM lors de leur dernière négociation, seront automatiquement versées de façon rétroactive : 1% de plus que la PSG pour 2016 et la même chose en 2017. Les montants correspondants à 2% d'augmentation seront versés rétroactivement. Le détail de ces sommes est intégré dans les fiches individualisées.
13. Pour les années futures, mise en place d'une clause remorque avec le SEUQAM concernant les salaires donc les augmentations ne sont plus limitées à la PSG mais à la majoration des salaires négociée par le SEUQAM;
14. Mise en place d'un comité paritaire afin de discuter de la contribution déterminante des membres de l'AENSUQAM et faire état de cette reconnaissance. Le comité devra faire des recommandations concrètes dans un délai maximal d'un (1) an de sa formation. Ce comité devra se réunir au moins une fois par mois pendant la durée de son mandat et il sera mis sur pied au plus tard 30 jours après la transmission des noms des représentants de l'AENSUQAM;
15. Versement d'une prime de signature, au prorata des mois travaillés entre le 1<sup>er</sup> juin 2016 et le 31 mai 2018:
  - un maximum de **3 000\$** pour les personnes salariées au maximum de leur échelle salariale au 1<sup>er</sup> juin 2018;
  - un maximum de **1 500\$** pour les personnes en progression salariale, en plus des sommes versées rétroactivement soit les sommes versées suite à l'intégration à l'échelle au 1<sup>er</sup> décembre 2016 et pour la progression de juin 2017. L'actuelle progression de juin 2018 sera également versée suite au choix fait (re : fiches contextuelles);