

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**LE SYNDICAT DES ÉTUDIANTS SALARIÉS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
(SÉSUM) AUXILIAIRES D'ENSEIGNEMENT, AUXILIAIRES DE RECHERCHE ET
ASSISTANTS TECHNIQUES, ÉTUDIANTS**

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA –
FTQ SECTION LOCALE 17750**

23 mai 2012 au 30 avril 2015

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE, ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES	2
ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	4
ARTICLE 5 – AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES EMPLOIS ET CONTRATS.....	5
ARTICLE 6 – CONDITIONS D’EXERCICE	6
ARTICLE 7 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	7
ARTICLE 8 – CONGÉS	9
ARTICLE 9 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	10
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	10
ARTICLE 11 – GRIEFS ET ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES	13
ARTICLE 13 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	13
ARTICLE 14 – ANNEXES ET LETTRES D’ENTENTES	14
ARTICLE 15 – INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE	14
ANNEXE A : CERTIFICAT D’ACCRÉDITATION.....	16
ENTENTE NO 1 – AFFICHAGE ÉLECTRONIQUE.....	21
ENTENTE NO 2 – AFFICHAGE ET CONTRATS.....	22

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

- 1.01** L'Université et le Syndicat conviennent que le principal objectif de l'étudiante ou de l'étudiant qui travaille en tant qu'auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche ou assistant technique, demeure la poursuite et la réussite de ses études. Le travail dans ces fonctions peut être un outil complémentaire à la formation de l'étudiante et de l'étudiant qui facilite l'intégration des apprentissages acquis et génère un revenu en support à sa formation.
- 1.02** L'Université et le Syndicat reconnaissent que les tâches effectuées par les personnes salariées apportent un soutien important à la mission d'enseignement et de recherche de l'Université.
- 1.03** La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat et les personnes salariées.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Année universitaire : Pour les fins de la présente convention collective, l'année universitaire est composée de trois trimestres : l'automne, l'hiver, l'été. Ils constituent respectivement le premier, le deuxième et le troisième trimestre de l'année universitaire. L'année universitaire commence le 1^{er} septembre et se termine le 31 août de l'année suivante.

2.02 Auxiliaire d'enseignement : Étudiant de l'Université inscrit, généralement à temps complet, au premier, deuxième ou troisième cycle appelé, dans le cadre d'un enseignement, à agir comme auxiliaire d'un professeur ou d'un chargé de cours, à aider et à encadrer des étudiants dans leurs études.

Les tâches qui lui sont confiées sont celles de : surveillance d'examen, administration des questionnaires d'évaluation de la prestation d'enseignement, correction, assistance documentaire, monitorat, démonstration, assistance de supervision de stage, animation, charges de travaux pratiques, monitorat de langues, conseil au test et supervision de laboratoire.

Auxiliaire de recherche : Étudiant de l'Université inscrit, généralement à temps complet, au premier, deuxième ou troisième cycle, engagé pour participer aux travaux de recherche des professeurs, des chercheurs et des unités.

Assistant technique : Étudiant de l'Université inscrit, généralement à temps complet, au premier, deuxième ou troisième cycle, dont la nature des tâches est notamment de soutenir les activités d'ordre opérationnel et de service offert par une faculté, un département, une école, un centre de recherche, une chaire de recherche, un service offert par l'Université de Montréal ou une unité administrative.

2.03 Contrat : Document confirmant l'engagement de la personne salariée.

2.04 Directeur : La doyenne ou le doyen d'une faculté, la directrice ou le directeur d'un département, d'une école, d'un centre de recherche ou d'une unité administrative.

2.05 Gestionnaire du fonds de recherche : Professeur ou chercheur qui se voit octroyer une subvention de recherche et qui en assume la responsabilité auprès de l'Université et des conseils subventionnaires.

- 2.06** Personne salariée : Auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche ou assistant technique de l'Université de Montréal.
- 2.07** Les parties : L'Université et le Syndicat.
- 2.08** Grief : Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.09** Jours ouvrables : Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés, prévus à l'article 8.
- 2.10** L'Université : Université de Montréal.
- 2.11** Syndicat : Le Syndicat des étudiant(e)s salarié(e)s de l'Université de Montréal (SÉSUM).
- 2.12** Unité : L'une ou l'autre des unités suivantes : la faculté non départementalisée, le département, l'école, le centre de recherche ou l'unité administrative.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE, ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 3.01** L'Université reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), représentée par la section locale 17750, comme le seul représentant des personnes salariées aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.
- 3.02** La convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du Code du travail, à l'emploi de l'Université de Montréal, tel que défini à l'article 2 et couvertes par le certificat d'accréditation qui apparaît à l'annexe « A ».
- 3.03** Chaque nouvelle personne salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer une formule d'adhésion prévue à cet effet.

Information aux parties

- 3.04** L'Université informe les personnes salariées de l'existence de la convention collective et lui indique le site électronique où elle est disponible. Lors de la signature du contrat, la personne salariée complète la formule d'adhésion syndicale suivante, intégrée au contrat d'engagement des personnes salariées :

FORMULE D'ADHÉSION SÉSUM (AFPC-FTQ)

Je soussigné(e) donne mon adhésion au SYNDICAT DES ÉTUDIANT(E)S SALARIÉ(E)S DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL conformément à la convention collective (AFPC-FTQ). Je m'engage à en observer les statuts, les règlements et décisions prises par le Syndicat.

Chaque nouvelle personne salariée signe trois (3) originaux de son contrat d'embauche, dont un sera transmis au Syndicat dans un délai raisonnable, un sera remis à la personne salariée et l'autre conservé par l'Université.

- 3.05** Le Syndicat informe l'Université par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction syndicale.

- 3.06** Le Syndicat fait parvenir à l'Université une copie des résolutions prises par l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, ainsi qu'une copie des divers statuts.
- 3.07** À chaque période de paie, l'Université déduit du salaire de la personne salariée un montant égal aux cotisations déterminées par le Syndicat.
- 3.08** L'Université remet mensuellement à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) les montants retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque personne salariée et le nom de celle-ci, sur support disponible et, suite à l'implantation du progiciel de gestion intégrée (Synchro), sur support électronique ou informatique.

Libérations syndicales

- 3.09** Les dispositions suivantes s'appliquent en tenant compte des trois (3) fonctions soit auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche et assistant technique. Ainsi, le cumul des libérations syndicales, pour une même personne salariée, le cas échéant, ne doit pas avoir pour effet d'excéder le nombre d'heure maximal de 255 heures pour chacun des trimestres tel que prévu à la clause 6.02.
- 3.10** Afin d'assumer les tâches qui découlent de l'application de la convention collective, l'Université accorde aux personnes salariées une banque équivalente à deux mille six cents (2 600) heures de libération syndicale par année universitaire au taux global du 2e cycle.
- 3.11** Pour la préparation et la négociation de la convention collective, l'Université accorde aux personnes salariées une banque équivalente à huit cent dix (810) heures de libération syndicale au taux global du 2e cycle. Ces heures peuvent être utilisées à compter du début du trimestre précédant celui au cours duquel la convention collective vient à échéance.
- 3.12** Pour toute libération syndicale, le Syndicat informe préalablement et dans un délai raisonnable l'Université du nom des personnes salariées à libérer.
- 3.13** À moins d'entente avec l'Université, la personne salariée qui bénéficie d'une libération syndicale doit respecter son ou ses contrats signés d'auxiliaire d'enseignement, d'auxiliaire de recherche ou d'assistant technique et le cumul ne doit pas dépasser la charge maximale prévue à l'article 6.
- 3.14** Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement à l'Université par le biais de contrats signés à chaque trimestre déterminant le nom et le nombre d'heures pour chaque représentant(e) syndical(e). Lorsque les représentants syndicaux signent des contrats pour leurs libérations syndicales, ces derniers sont exemptés de leur prestation de travail.

ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 4.01** L'Université possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout conformément aux dispositions de la présente convention.
- 4.02** En date du 31 octobre, 28 février et du 30 juin de chaque année, l'Université fait parvenir au Syndicat, une liste informatisée des personnes salariées qui ont un contrat en vigueur durant le trimestre en cours. Cette liste contient les informations suivantes :
- Nom, prénom, et matricule de l'employé
 - Date de naissance
 - Sexe
 - Adresse et numéro de téléphone à domicile
 - Adresse de courriel à l'Université
 - Dates de début et de fin de contrat
 - Cycle d'études et titre de fonction
 - Salaire horaire et nombre total d'heures au contrat
 - Unité ou unités d'emploi
- 4.03** Le 20 janvier, le 20 mai et le 20 septembre, l'Université fait parvenir au Syndicat, une liste informatisée de toutes les personnes salariées qui ont obtenu un contrat au cours du trimestre qui vient de se terminer. Cette liste contient les informations mentionnées à la clause précédente.
- 4.04** Les parties conviennent de tenir un dossier d'emploi confidentiel, distinct du dossier d'études, qui contient tous les documents reliés à l'emploi de la personne salariée.
- 4.05** Après avoir pris rendez-vous avec la direction de l'unité, chaque personne salariée a droit, de consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Université et, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat.
- 4.06** L'Université met un local aménagé avec l'ameublement usuel à la disposition du Syndicat.
- 4.07** L'Université fournit au Syndicat les services suivants : accès au service de réservation de locaux, au courrier interne, au service de courriel ainsi que l'hébergement d'un site web sur le serveur de l'Université, le tout dans le respect des politiques, règlements et procédures de l'Université.
- 4.08** Toute correspondance envoyée par l'Université à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées concernant un sujet visé par la convention est transmise au Syndicat.
- 4.09** L'Université met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage dans chaque unité. Les avis ou documents qui y sont affichés doivent être identifiés comme émanant du Syndicat.
- 4.10** Aucune personne salariée ne peut faire l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir exercé un droit prévu à la convention.
- 4.11** L'Université, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni directement ni indirectement de menace, pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, d'un

handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

- 4.12** L'Université, le Syndicat et les personnes salariées collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

Une personne salariée qui croit raisonnablement subir une situation de harcèlement psychologique ou sexuel peut entreprendre des démarches pour mettre fin au harcèlement dont elle se croit victime, et ce, en vertu des dispositions de la Politique contre le harcèlement de l'Université.

- 4.13** L'emprunt de livres et de documentation aux bibliothèques de l'Université se fait selon les règles en vigueur à la Direction des bibliothèques.

- 4.14** Les renseignements prévus aux clauses 4.02 et 4.03 sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui ne les utilisera que pour faire des études globales, sauf sur autorisation des personnes salariées intéressées. Le Syndicat n'utilisera les informations relatives à l'adresse et au numéro de téléphone que pour communiquer avec ses membres et il s'engage à les garder confidentielles.

ARTICLE 5 – AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES EMPLOIS ET CONTRATS

Affichage

- 5.01** L'Université affiche pendant au moins dix (10) jours au sein de l'unité concernée, et généralement avant le début du trimestre, tout emploi d'auxiliaire d'enseignement, d'auxiliaire de recherche et d'assistant technique comportant quarante-cinq (45) heures et plus qui sera disponible au cours de chaque trimestre, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation de contrat ou d'un remplacement.

- 5.02** Les informations suivantes font partie de l'affichage : unité, titre et numéro du ou des cours (le cas échéant), la période d'affichage, description de l'emploi, le ou les taux de salaire applicables, critères de sélection, nombre total d'heures prévu et conditions d'exercice incluant l'horaire de travail si celui-ci est connu, le nom du directeur ou de la personne qui supervise la personne salariée ou du gestionnaire de fonds de recherche (le cas échéant).

L'Université rend disponible un modèle d'affichage standardisé sur le site Web de la Direction des ressources humaines et incite les unités à l'utiliser.

- 5.03** Le dépôt de candidature se fait auprès des unités concernées. Les pièces requises sont une lettre d'intention ainsi qu'un curriculum vitae ou toute autre pièce jugée pertinente, le cas échéant.

Attribution des emplois

- 5.04** La personne qui est à l'origine de la demande d'emploi sélectionne l'auxiliaire d'enseignement, l'auxiliaire de recherche ou l'assistant technique qu'elle croit répondre le mieux aux critères de sélection.

Contrats

- 5.05** Le nombre d'heures de travail estimé pour effectuer le travail prévu est précisé au contrat. Si l'horaire de travail est connu, il y est indiqué. La période d'exécution du travail, les dates de début et de fin prévues pour la prestation de travail requise et le nom du directeur ou de la personne qui supervise la personne salariée ou le gestionnaire du fonds de recherche apparaissent au contrat.
- 5.06** Aucune prestation de travail ne peut débuter avant que la personne salariée n'ait signé un contrat, sauf lors de circonstances exceptionnelles.
- 5.07** L'Université prend notamment en considération l'inscription de l'étudiant dans l'unité visée par l'affichage pour les emplois d'auxiliaires d'enseignement et d'auxiliaires de recherche et favorise les étudiants inscrits aux cycles supérieurs.

ARTICLE 6 – CONDITIONS D'EXERCICE

Heures de travail

- 6.01** Les dispositions suivantes s'appliquent en tenant compte des trois (3) fonctions soit auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche et assistant technique. Ainsi, le cumul des contrats obtenus ne doit pas avoir pour effet d'excéder le nombre d'heure maximal par trimestre prévu à la clause 6.02.
- 6.02** Le nombre d'heures payées à une personne salariée aux trimestres d'automne et d'hiver ne peut pas dépasser 255 heures par trimestre (en moyenne 17 heures par semaine; cette moyenne peut être augmentée par le directeur de l'unité ou le gestionnaire du fonds de recherche). Cependant, les heures travaillées au cours de la période du congé des fêtes, tel que prévu par le calendrier universitaire adopté par la commission des études, ne sont pas comptabilisées dans le maximum de 255 heures. Au cours du trimestre d'été, le nombre maximum d'heures ne s'applique pas.
- 6.03** Tout en tenant compte des contraintes administratives, d'ordre pédagogique ou inhérente à la recherche universitaire, un délai raisonnable doit être accordé à la personne salariée pour exécuter le travail. Tout travail exécuté, au-delà de 40 heures par semaine, à la demande expresse de la personne qui supervise la personne salariée et autorisé par le directeur de l'unité ou le gestionnaire du fonds de recherche, entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche la personne salariée.
- 6.04** Lorsque la personne salariée croit qu'elle dépassera le nombre d'heures prévu au contrat, elle doit en informer par écrit le directeur de l'unité et la personne qui le supervise ou le gestionnaire du fonds de recherche au moins dix (10) heures avant que le nombre d'heures prévu au contrat ne soit atteint. Si le directeur de l'unité ou le gestionnaire du fonds de recherche l'autorise, le contrat de la personne salariée est modifié en conséquence. Lorsque nécessaire, la période d'exécution du travail est ajustée.

Pour ce faire, la personne salariée doit remplir le formulaire élaboré par l'Université et prévu à cette fin. Le formulaire sera disponible sur le site de la Direction des ressources humaines et dans les unités. Dans le cas où le dépassement est autorisé, une copie du formulaire est envoyée au Syndicat par l'Université, dans un délai raisonnable.

Le dépassement prévu à la présente clause ne doit pas excéder le nombre maximal de 255 heures prévu à la clause 6.02; toutefois, les cas particuliers pourront exceptionnellement être soumis pour approbation au directeur de l'unité et/ou au gestionnaire du fonds de recherche.

L'Université consulte le syndicat lorsqu'elle entend apporter des modifications au formulaire.

Formation

- 6.05** Lorsqu'une formation est requise par l'Université pour permettre à la personne salariée sous contrat de remplir les conditions de son contrat, la personne salariée et le directeur de l'unité ou le gestionnaire du fonds de recherche prennent entente à cet effet. Les heures accordées à cette formation sont rémunérées aux mêmes conditions que les autres heures prévues au contrat.
- 6.06** L'Université convient d'examiner la possibilité d'étendre au plus grand nombre possible d'auxiliaire d'enseignement le programme de formation des auxiliaires d'enseignement offert par le centre d'études et de formation en enseignement supérieur (CEFES). Elle convient également d'examiner la possibilité d'étendre au plus grand nombre possible d'auxiliaires de recherche la formation relative aux outils informatiques en recherche, tel que le logiciel SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). La faisabilité et la mise en œuvre de ces programmes sont déferées au comité des relations de travail.

Changements technologiques

- 6.07** L'Université doit informer le Syndicat des changements technologiques susceptibles d'affecter les conditions de travail de ses membres.

ARTICLE 7 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Salaires

- 7.01** Les salaires sont établis selon un taux horaire par cycle d'études (1^{er} cycle, 2^e cycle et 3^e cycle).

Le taux global inclut l'indemnité de vacances de 8% prévue à la clause 7.02, l'indemnité compensatrice pour avantages sociaux et congés de 3% prévue à la clause 7.03 et l'indemnité pour les jours fériés de 3,6% prévue à la clause 8.01.

1^{er} cycle

Trimestre	Taux horaire	Vacances (8%)	Congés (3%)	Jours fériés (3,6%)	Taux global
Été 2012	11,69 \$	0,94 \$	0,35 \$	0,42 \$	13,40 \$
Automne 2012	12,70 \$	1,02 \$	0,38 \$	0,46 \$	14,55 \$*
Été 2013	13,75 \$	1,10 \$	0,41 \$	0,50 \$	15,76 \$*
Été 2014	14,03 \$	1,12 \$	0,42 \$	0,51 \$	16,08 \$*

* Inclut l'augmentation de la PSG pour les années visées.

2^e cycle

Trimestre	Taux horaire	Vacances (8%)	Congés (3%)	Jours fériés (3,6%)	Taux global
Automne 2012	17,43 \$	1,39 \$	0,52 \$	0,63 \$	19,98 \$

3^e cycle

Trimestre	Taux horaire	Vacances (8%)	Congés (3%)	Jours fériés (3,6%)	Taux global
Automne 2012	19,20 \$	1,54 \$	0,58 \$	0,69 \$	22,00 \$

Augmentations des taux du 2^e et 3^e cycle

À partir du trimestre d'automne 2012, le taux horaire sera augmenté du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1^{er} avril 2012.

À partir du trimestre d'été 2013, le taux horaire sera augmenté du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1^{er} avril 2013.

À partir du trimestre d'été 2014, le taux horaire sera augmenté du même pourcentage que celui de la PSG (Québec) du 1^{er} avril 2014.

Mesures transitoires

S'ils sont plus avantageux, les taux globaux de salaire des assistants techniques, en vigueur au moment de la signature de la convention collective seront maintenus au cours du trimestre d'été. De plus, si des contrats viennent à échéance jusqu'au 30 septembre 2012, les taux globaux de salaire des assistants techniques seront maintenus au cours du trimestre d'automne 2012. À partir du trimestre d'hiver 2013, les taux horaires applicables seront ceux prévus dans la convention collective.

Temps de préparation et/ ou présence

Lorsque du temps de préparation et/ou de présence est requis et autorisé pour les tâches de monitorat de langues, supervision de laboratoire et conseil au test, ce temps est compris au contrat de l'auxiliaire prévu à l'article 5.05 de la convention collective.

Indemnité de vacances

7.02 L'Université verse à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à huit pour cent (8%) du taux horaire. Cette indemnité est versée en même temps que le salaire, à chaque période de paie. Par ailleurs, la personne salariée ayant travaillé de manière continue, peut, après entente avec son supérieur, prendre des vacances en temps sans solde, sans toutefois dépasser l'équivalent du pourcentage précité.

Compensation d'assurances collectives et autres congés

7.03 Afin de compenser l'absence de régime d'assurances collectives et autres congés, l'Université verse une indemnité égale à trois pour cent (3%) du taux horaire.

ARTICLE 8 – CONGÉS

Congés fériés

8.01 L'Université reconnaît à la personne salariée les jours fériés, chômés et payés suivant :

- le 1^{er} janvier;
- le Vendredi saint et le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 24 juin;
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- le premier lundi de septembre;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le 25 décembre.

L'indemnité versée par l'Université à la personne salariée est égale à 3,6% du taux horaire.

Absences et congés pour raisons familiales et parentales

8.02 Sous réserve des articles 8.03 et 8.04, l'Université se conforme à la *Loi sur les normes du travail* pour les absences et congés pour raisons familiales ou parentales, (<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/familiaux.asp>).

8.03 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans perte de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

Si une personne salariée doit se rendre à l'extérieur du Québec à cette occasion, elle peut s'absenter pour une période plus longue, sans salaire, après entente avec son directeur ou son représentant désigné.

8.04 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents, ou de l'un de ses petits-enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de sa conjointe ou de son conjoint.

8.05 Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne salariée justifie de soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.

8.06 La personne salariée admissible, peut bénéficier du congé de maternité prévu à la Loi sur les normes du travail et être indemnisé, le cas échéant, selon le Régime québécois d'assurance parentale (<http://www.rqap.gouv.qc.ca/>).

Absence pour agir à titre de juré

- 8.07** Dans le cas où la personne salariée est appelée comme juré, elle reçoit, pour la durée où sa présence est requise, son plein traitement de l'Université moins l'indemnité qui lui est versée selon le *Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés*.

Absence pour présentation étudiante

- 8.08** La personne salariée qui prépare un examen de synthèse, une soutenance de thèse ou une présentation orale de son mémoire de maîtrise ou de son stage dans le cadre de sa formation académique ou qui participe à un congrès scientifique relié à sa formation peut s'absenter pendant une semaine, sans salaire, après entente avec la personne qui la supervise.

Notification en cas d'absence

- 8.09** Dans le cas où la personne salariée n'est pas en mesure de travailler pour des raisons familiales ou parentales, pour cause de maladie ou pour toute autre cause, elle en avertit le plus rapidement possible la personne qui le supervise. La personne salariée fournit, dans la mesure du possible, les indications nécessaires pour que les activités dont elle avait la charge puissent se poursuivre.

ARTICLE 9 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.01** Les parties conviennent de maintenir un Comité des relations de travail formé de :
- trois (3) personnes représentant le SÉSUM
 - trois (3) personnes représentant l'Université.
- 9.02** Le mandat du Comité des relations de travail est de discuter de tout litige, question ou problème relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université, d'une part, et le Syndicat et les personnes salariées, d'autre part, y compris les griefs.
- 9.03** Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 9.04** Le Comité peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une des deux (2) parties. La réunion doit se tenir généralement dans les quinze (15) jours ouvrables.
- 9.05** Des personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité des relations de travail.

ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 10.01** L'Université et le syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail.

- 10.02** L'Université, le Syndicat et les personnes salariées se soumettent aux droits et obligations prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 10.03** Le comité de santé et sécurité au travail est constitué de :
- trois (3) personnes représentant le SÉSUM
 - trois (3) personnes représentant l'Université.
- 10.04** Ce comité a pour fonctions :
- d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, et ce, conformément aux dispositions de la loi;
 - de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention prioritaire;
 - de veiller à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations et responsabilités découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.
- 10.05** Le comité se réunit au moins deux (2) fois par année ou sur demande écrite de l'une des parties, aux dates et aux lieux convenus entre les parties. La réunion doit se tenir généralement dans les quinze (15) jours ouvrables.
- 10.06** Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 10.07** Toute formation jugée nécessaire par le comité sera aux frais de l'Université.
- 10.08** Ce comité se penchera aussi sur les moyens de rendre le milieu de travail plus respectueux de l'environnement.
- 10.09** L'Université doit immédiatement donner les premiers secours à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle dans son établissement et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence de la personne salariée, selon que le requiert son état.
- Les frais de transport de cette personne salariée sont assumés par l'Université qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.
- 10.10** Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi, pour la protection des personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Université.
- 10.11** Il incombe à la direction de chaque unité d'informer les personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans l'unité où elles travaillent.
- 10.12** L'Université affiche bien en vue, aux endroits appropriés, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence, quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.
- 10.13** Certaines personnes salariées, dont la santé est exposée à des risques particuliers, peuvent être requises de subir un examen médical.

Lorsqu'un tel examen est requis par la loi ou par le Comité de sécurité, le coût de l'examen est à la charge de l'Université. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail, sans perte du salaire régulier de la personne salariée.

10.14 Il incombe à la direction de chaque unité de mettre à la disposition des personnes salariées une trousse adéquate de premiers soins, à un endroit facilement accessible en tout temps.

10.15 Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

La personne salariée ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé par la personne salariée.

10.16 Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, une personne salariée enceinte qui fournit à l'Université un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

10.17 Une formation en santé et sécurité sera donnée aux personnes salariées dont les conditions de travail le justifient.

ARTICLE 11 – GRIEFS ET ARBITRAGE

11.01 L'avis de grief doit contenir un exposé des motifs du grief, le nom de la ou des personnes visées, les articles et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.

11.02 Un grief peut être soumis à la Direction des ressources humaines dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance du fait dont il découle sans excéder les cent quatre-vingt (180) jours de l'occurrence du fait.

11.03 Si la réponse n'est pas satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, le Syndicat ou la personne salariée intéressée peut soumettre le grief au Comité des relations de travail dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

11.04 Si l'Université et le Syndicat n'arrivent pas à une entente dans le cadre des discussions au Comité des relations de travail, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt 20 jours ouvrables suivants.

a) Les parties s'entendent pour que les arbitres dont les noms suivent soient désignés pour entendre et décider tous les griefs soumis en vertu de la présente convention et qu'ils agiront alternativement pour entendre chacun des griefs :

- Nathalie Faucher
- Robert Choquette
- Denis Provençal
- Lyse Tousignant

b) Dans le cas où une personne cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner un remplaçant et d'ajouter son nom à cette liste.

- c) Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage par l'une des parties celle-ci avise l'arbitre par écrit de sa nomination.
- d) Si l'arbitre n'est pas disponible dans un délai raisonnable compte tenu de la nature du grief (un délai n'excédant pas trois (3) mois de sa nomination) les parties peuvent convenir de le référer à un autre parmi ceux-ci-haut mentionnés qui est en mesure de fournir la meilleure disponibilité. Si aucun arbitre mentionné dans la convention collective n'est disponible, les parties s'entendent sur un arbitre. Le cas échéant, les parties demandent au Ministre du Travail d'en nommer un.
- e) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.
- f) L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage.
- g) Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.
- h) La décision de l'arbitre est finale et sans appel.

11.05 Les délais précités sont de rigueur.

11.06 Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Université autorise l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, y inclus le plaignant, aux fins de cette clause.

11.07 La personne salariée informe son supérieur, au plus tard, le jour ouvrable précédant la date de l'audition et ce, avant midi (12h00).

ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 La réprimande, la suspension et le congédiement sont des mesures susceptibles d'être imposées à la personne salariée selon la gravité et la fréquence de la faute reprochée. L'Université ne recourra pas à des mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante.

12.02 Lors de la remise d'une mesure disciplinaire, la personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat.

12.03 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle et sera retirée du dossier si, au cours des 12 mois suivants, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire.

12.04 Lors de la remise d'une mesure disciplinaire, l'Université en fait parvenir une copie au Syndicat.

ARTICLE 13 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

13.01 Les directives et politiques institutionnelles en vigueur en matière de propriété intellectuelle s'appliquent.

Toutes modifications à ces directives et politiques se font en conformité avec la Charte et les Statuts de l'Université.

ARTICLE 14 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTES

14.01 Les annexes et lettres d'entente de cette convention collective en font partie intégrante.

ARTICLE 15 – INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE

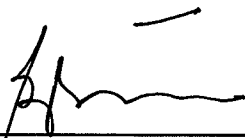
15.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature. Son échéance est fixée au 30 avril 2015.

15.02 La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

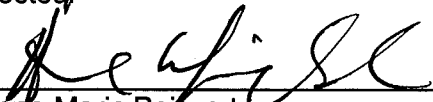
15.03 L'Université rend disponible sur Internet, le texte de la convention collective dans les meilleurs délais suivant sa signature. Les parties peuvent modifier la convention collective par lettre d'entente en tout temps.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 23^e jour du mois de mai 2012.

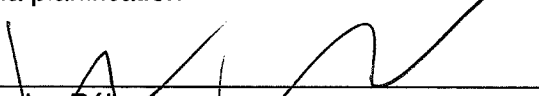
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Guy Breton
Recteur



Anne-Marie Boisvert
Vice-rectrice aux ressources humaines et
à la planification



Louise Béliveau
Vice-rectrice aux affaires étudiantes et au
développement durable

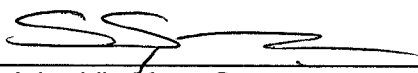
**SYNDICAT DES ÉTUDIANTS SALARIÉ(E)S DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**



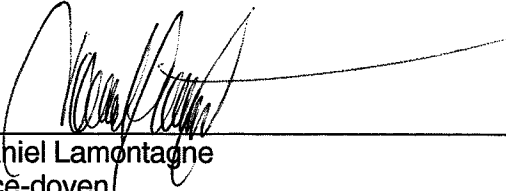
Jérôme Turcq
Vice-président exécutif régional



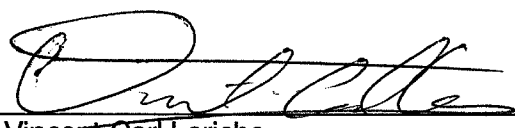
Jessica Leblanc
Présidente



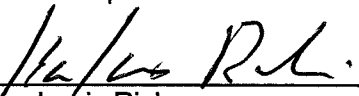
Selahaddin Murat Sesen
Responsable des finances



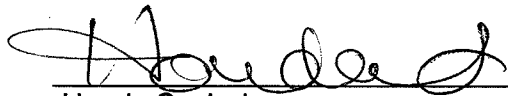
Daniel Lamontagne
Vice-doyen
Faculté de pharmacie



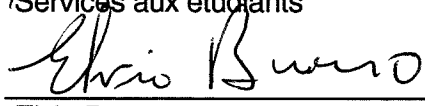
Vincent-Carl Leriche
Responsable convention collective



Jean-Louis Richer
Directeur général
Services aux étudiants



Houda Souissi
Membre de l'équipe de négociation



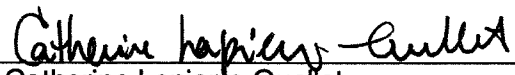
Elvio Buono
Porte-parole
Directeur général adjoint –
Direction des ressources humaines



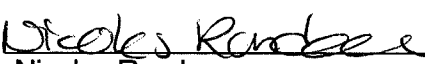
Hans Christian Montenegro
Membre de l'équipe de négociation



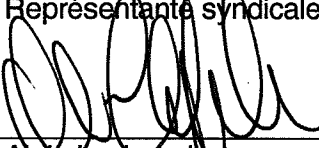
Yves Du Sablon
Directeur – Relations du travail
Direction des ressources humaines



Catherine Lapierre-Ouellet
Représentante syndicale



Nicolas Rondeau
Analyste – Relations du travail
Direction des ressources humaines



Alain Lachapelle
Négociateur

ANNEXE A : CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossiers : AM-2001-2802, (AM-2000-8421, AM-2000-8704, AM-2001-0535 et
AM-2001-0942)
Cas : CM-2011-3947

Montréal, le 20 septembre 2011

AGENT DE RELATIONS DU TRAVAIL : Alphonse Chiasson

**Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) /
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ**

Requérant

c.

**Syndicat des étudiantEs salariéEs de l'Université de Montréal /
L'Alliance de la fonction publique du Canada / FTQ**

Intimé de première part

et

**Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section
locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ**

Intimé de deuxième part

et

Université de Montréal

Employeur

DÉCISION

[1] Le 15 juillet 2011, le **Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) / Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ** dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* pour représenter, chez l'employeur :

« Tous les étudiants de l'Université de Montréal occupant des fonctions dans le domaine de la recherche, d'auxiliaires d'enseignement ou d'assistants techniques, dont le salaire émane du budget de fonctionnement ou à des budgets de recherche ou à des fonds spéciaux, salariés au sens du Code du travail du Québec, à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »

[2] Par une décision rendue le 4 juillet 2007, le **Syndicat des étudiantEs salariéEs de l'Université de Montréal / L'Alliance de la fonction publique du Canada / FTQ** représente, chez l'employeur :

« Tous les auxiliaires de recherche, étudiants de l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail du Québec. »

AM-2000-8421.

[3] Par une décision rendue le 4 juillet 2007, le **Syndicat des étudiantEs salariéEs de l'Université de Montréal / L'Alliance de la fonction publique du Canada / FTQ** représente, chez l'employeur :

« Tous les auxiliaires d'enseignement étudiants de l'Université de Montréal, salariés au sens du Code du travail du Québec. »

AM-2000-8704.

[4] Par une décision rendue le 1^{er} décembre 2009, le **Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ** représente, chez l'employeur :

« Tous les assistants techniques étudiants de l'université de Montréal salariés au sens du Code du travail, dont le salaire émane des budgets de fonctionnement à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »

AM-2001-0535.

