

**CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE ENTRE**

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**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**

**ASSISTANTS TECHNIQUES
NON-ÉTUDIANTS – BUDGET DE FONCTIONNEMENT**

13 janvier 2017 au 30 avril 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	- 2 -
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	- 2 -
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE, ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES	- 3 -
ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	- 4 -
ARTICLE 5 – AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES EMPLOIS ET CONTRATS.....	- 6 -
ARTICLE 6 – CONDITIONS D'EXERCICE	- 6 -
ARTICLE 7 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	- 7 -
ARTICLE 8 – CONGÉS	- 8 -
ARTICLE 9 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	- 10 -
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	- 10 -
ARTICLE 11 – GRIEFS ET ARBITRAGES	- 13 -
ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES	- 14 -
ARTICLE 13 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	- 14 -
ARTICLE 14 – VERSEMENT DE LA PAIE	- 15 -
ARTICLE 15 – INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE.....	- 15 -
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	- 17 -
ENTENTE NO 1 – SIGNATURE DE LA CARTE D'ADHÉSION SYNDICALE ÉLECTRONIQUE.....	- 20 -

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

- 1.01 L'Université et le Syndicat reconnaissent que les tâches effectuées par les assistantes et assistants techniques apportent un soutien important à la mission d'enseignement de l'Université.
- 1.02 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

Aux fins d'application de la convention collective, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

- 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 Assistante et assistant technique : Personne salariée, non-étudiante et non-étudiant de l'Université, 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 l'assistante technique ou de l'assistant technique.
- 2.04 Directeur : La doyenne ou le doyen d'une faculté, la directrice ou le directeur d'un département, d'une école, la directrice ou le directeur d'une unité administrative.
- 2.05 Personne salariée : Assistante et assistant technique de l'Université de Montréal.
- 2.06 Les parties : L'Université et le Syndicat.
- 2.07 Grief : Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.08 Jours ouvrables : Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 8.
- 2.09 L'Université : Université de Montréal
- 2.10 Syndicat : Le Syndicat des étudiant(e)s salarié(e)s de l'Université de Montréal (SÉSUM).
- 2.11 Unité : L'une ou l'autre des unités suivantes : la faculté non départementalisée, le département, l'école ou le service.

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 assistantes techniques, 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, **par** voie électronique, la personne salariée confirme par le fait même son adhésion syndicale par voie électronique. La formule d'adhésion syndicale suivante est 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 électroniquement son contrat d'embauche et la formule d'adhésion. Une copie du contrat, incluant la formule d'adhésion, sera transmise électroniquement au Syndicat dans un délai raisonnable.

- 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 électronique ou informatique.

Libérations syndicales

- 3.09 Le cumul des libérations syndicales, pour une même personne salariée, le cas échéant, ne doit pas avoir pour effet d'excéder le nombre maximal de 255 heures pour chacun des trimestres tel que prévu à la clause 9.01.

- 3.10 Afin d'assumer les tâches qui découlent de l'application de la convention collective, l'Université accorde pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'unité de négociation une banque équivalente à quatre-vingts (80) heures de libérations syndicales par année universitaire.
- 3.11 Pour la préparation et la négociation de la convention collective, l'Université accorde pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'unité de négociation une banque équivalente à quarante (40) heures de libérations syndicales.
- Ces heures peuvent être utilisées à compter du neuvième mois précédent 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 assistantes et assistants techniques 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'assistante et d'assistant technique.
- 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 électroniquement à chaque trimestre en précisant le nom et le nombre d'heures pour chaque représentante syndicale et représentant syndical. Lorsque les représentants syndicaux signent des contrats pour leurs libérations syndicales, ces derniers sont considérés comme des employées et employés à part entière.

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 L'Université donne au Syndicat, les accès nécessaires pour lui permettre d'obtenir les informations ci-dessous concernant les personnes salariées ayant obtenu un ou plusieurs emplois durant le trimestre en cours.
- Nom, prénom, et matricule
 - Date de naissance
 - Adresse et numéro de téléphone à domicile
 - Adresse de courriel à l'Université
 - Dates de début et de de contrat
 - Salaire horaire et nombre total d'heures au contrat
 - Unité ou unités d'emploi
 - Sexe
- 4.03 Aux fins d'application de la clause 4.02, le Syndicat fournit à l'Université, au début de chaque trimestre, le nom de la personne qu'il habilite à recevoir l'information.
- 4.04 Les parties conviennent de tenir un dossier d'emploi confidentiel 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'une personne représentant l'Université et, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat. La personne salariée peut obtenir, sur demande et à ses frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.
- 4.06 Le Syndicat peut bénéficier des espaces de travail que l'Université fournit au SÉSUM.
- 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 Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.
- 4.10 L'achat des outils exigés par l'Université pour le travail de la personne salariée est à la charge de l'Université.
- 4.11 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.
- 4.12 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 ses opinions ou actions politiques, religieuse ou syndicale, 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.
- 4.13 L'Université et 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.
- 4.14 L'emprunt de livres et de documentation aux bibliothèques de l'Université se fait selon les règles en vigueur à la Direction des bibliothèques.
- 4.15 Les renseignements prévus à la clause 4.02 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 cinq (5) jours ouvrables au sein de l'unité concernée, généralement avant le début du trimestre et en tenant compte des besoins de l'unité, tout emploi d'assistante 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, d'un remplacement ou d'un renouvellement.
- 5.02 Les informations suivantes font partie de l'affichage : l'unité, la description de l'emploi, les critères de sélection, le nombre total d'heures prévu et les conditions d'exercice incluant l'horaire de travail si celui-ci est connu.
- 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.

Attribution des emplois

- 5.04 La personne qui est à l'origine de la demande d'emploi sélectionne l'assistante et 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 apparaît au contrat ainsi que les dates de début et de fin prévues pour la prestation de travail requise.
- 5.06 Aucune prestation de travail ne peut débuter avant que la personne salariée n'ait signé un contrat, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 6 – CONDITIONS D'EXERCICE

Heures de travail

- 6.01 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). 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 nombre maximal de 255 heures. Au cours du trimestre d'été, le nombre maximal d'heures ne s'applique pas.
- 6.02 Tout en tenant compte des contraintes administratives d'ordre pédagogique des unités, le cas échéant, un délai raisonnable doit être accordé à la personne salariée pour exécuter le travail.
- 6.03 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 la supervise au moins dix (10) heures avant que le nombre d'heures prévu au contrat ne

soit atteint. Si le directeur de l'unité 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 6.01; toutefois, les cas particuliers pourront exceptionnellement être soumis pour approbation au directeur de l'unité.

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

Formation

- 6.04 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 son représentant désigné prennent entente à cet effet. Les heures accordées à cette formation sont rémunérées aux mêmes conditions que les autres heures prévues au contrat.

Changements technologiques

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

Frais de voyage et de séjour

- 6.06 L'Université rembourse les frais de voyage et de séjour encouru par une personne salariée dûment autorisée au préalable par l'Université, conformément aux règlements en vigueur.

ARTICLE 7 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Salaires

- 7.01 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.

Trimestre	Taux horaire	Vacances (8%)	Congés (3%)	Jours fériés (3,6%)	Taux global
Été 2015	14,36 \$	1,15 \$	0,43 \$	0,52 \$	16,46 \$*
Été 2016	14,50 \$	1,16 \$	0,44 \$	0,52 \$	16,62 \$*
Été 2017	15,00 \$	1,20 \$	0,45 \$	0,54 \$	17,19 \$*
Été 2018	15,00 \$	1,20 \$	0,45 \$	0,54 \$	17,19 \$*
Été 2019	15,00 \$	1,20 \$	0,45 \$	0,54 \$	17,19 \$*

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

Au 1^{er} mai 2020, le taux horaire sera majoré du pourcentage le plus élevé entre celui de la PSG (Québec) du 1^{er} avril 2020 ou un pour cent (1 %).

Les personnes salariées à l'emploi au trimestre d'été et d'automne 2016 recevront un paiement rétroactif à partir du 1^{er} mai 2016.

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.

Compensation d'assurances collectives et autres congés

7.03 Afin de compenser l'absence de régime d'assurances collectives et de certains 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 suivants :

- 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 salaire.

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://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/DevenirParent/Pages/cong_evenm_fam1x.aspx).

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 perte de 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) journées 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 au prestation du Régime québécois d'assurance parentale (<http://www.rqap.gouv.qc.ca>) qui a accumulé un minimum de deux cents cinquante-cinq (255) heures en tant que personne salariée au cours des douze (12) derniers mois et qui est en emploi au moment du début de son congé de maternité recevra de l'Université, pour les dix (10) premières semaines de son congé de maternité durant le trimestre en cours, une indemnité hebdomadaire égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire résiduaire prévu à son ou ses contrats. Le nombre d'heures maximal utilisé pour calculer l'indemnité est de deux cents cinquante-cinq (255) heures moins les heures déjà travaillées ou rémunérées pour les trimestres d'automne et d'hiver, et de quatre cents (400) heures moins les heures déjà travaillées ou rémunérées au trimestre d'été.

La personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Université au moins trois (3) semaines avant les dates prévues de début et de fin du congé. Sur présentation d'un certificat médical le justifiant, ce délai n'est pas de rigueur. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

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*.

Notification en cas d'absence

8.08 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 urgente et imprévue, 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 DU TRAVAIL

- 9.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité de relations du travail formé de :
- trois (3) personnes salariées représentant les unités de négociation du SÉSUM;
 - trois (3) personnes représentant l'Université.
- Advenant un changement de l'affiliation syndicale ou un changement de syndicat, le Comité de relations du travail serait constitué comme suit :
- deux (2) représentants du Syndicat;
 - deux (2) représentants de l'Employeur
- et les adaptations nécessaires seront apportées à la présente clause.
- 9.02 Le mandat du Comité des relations du 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 du 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 du 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 salariées représentant les unités de négociation du SÉSUM;
 - trois (3) personnes représentant l'Université.
- Advenant un changement de l'affiliation syndicale ou un changement de syndicat, le Comité mixte de santé et de sécurité serait constitué comme suit :
- deux (2) représentants du Syndicat;
 - deux (2) représentants de l'Employeur
- et les adaptations nécessaires seront apportées à la présente clause.

- 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, à la date 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 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 ARBITRAGES

- 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-vingts (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 du 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 du travail, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.
- 11.05 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.
- 11.06 Les délais précités sont de rigueur.

- 11.07 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 la plaignante et le plaignant, aux fins de cette clause.
- 11.08 La personne salariée informe son supérieur, au plus tard, le jour ouvrable précédant la date de l'audition et ce, avant midi (12 h 00).

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 douze (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 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

- 13.01 L'Université assume la défense, y inclus les frais légaux qui en résultent, de toute personne salariée poursuivie par un tiers pour un acte posé dans l'exercice de ses fonctions sauf si elle a commis une faute lourde ou une faute personnelle séparable de l'exercice de ses fonctions. Dans un tel cas, l'Université s'engage à n'exercer contre la personne salariée aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 14 – VERSEMENT DE LA PAIE

- 14.01 La paie de la personne salariée est versée au moyen d'un virement bancaire dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Canada.

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 2021.
- 15.02 La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 15.03 Les parties peuvent modifier la convention collective par lettre d'entente en tout temps.
- 15.04 Les lettres d'entente ou les annexes mentionnées à la convention collective font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 13^e jour du mois de janvier 2017.

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Guy Breton
Recteur



Jean Charest
Vice-recteur aux ressources humaines
et à la planification



Isabelle Dufour
Directrice générale
Direction des ressources humaines

SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S SALARIÉ-E-S DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Magali Picard
Vice-présidente exécutive régionale



Bruno-Pier Talbot
Membre du comité de négociation



Félix Schneller
Membre du comité de négociation



Jean-Pierre Blondin
Vice-recteur adjoint aux affaires
professorales



Guillaume Plourde
Membre du comité de négociation



Hugo Soudeyns
Directeur
Département de microbiologie,
infectiologie et immunologie



Brigitte Racine
Membre du comité de négociation



Marc-André Dubée
Adjoint à la directrice générale
Services aux étudiants



Alain Lachapelle
Porte-parole
Négociateur
Alliance de la fonction publique du
Canada



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



Nicolas Rondeau
Porte-parole
Conseiller en relations du travail
Direction des ressources humaines

ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCREDITATION

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

Dossier : AM-2001-0943
Cas : CM-2009-6228

Montréal, le 1^{er} décembre 2009

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : Marie-Andrée Lévesque

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

Requérant
et

Université de Montréal

Employeur

DÉCISION

[1] Le 23 juin 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** dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* pour représenter, chez l'employeur :

« Tous les assistants techniques, non couverts par un certificat d'accréditation, salariés au sens du Code du travail du Québec. »

[2] Il y a accord entre toutes les parties sur l'unité de négociation décrite ci-dessous et sur les personnes qu'elle vise :

« Tous les assistants techniques, non 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. »

[3] Le requérant groupe entre 35 % et 50 % des salariés compris dans l'unité de négociation décrite ci-après.

[4] Un vote au scrutin secret se tient du 26 octobre 2009 au 23 novembre 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** obtient le plus grand nombre de voix parmi les salariés qui ont exercé leur droit de vote.

[5] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du *Code du travail* sont satisfaites et que 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** jouit du caractère représentatif requis par la loi.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCRÉDITE

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 pour représenter :

« Tous les assistants techniques, non 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. »

**De : Université de Montréal
Case postale 6128
Succursale Centre-Ville
Montréal (Québec) H3C 3J7**

Établissements visés :

Tous les établissements

AM-2001-0943.


Marie-Andrée Lévesque

M^o Jacques Lamoureux
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX
Représentant du requérant

M^o André Baril
McCARTHY TÉTRAULT S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Représentant de l'employeur

/s/



ENTENTE NO 1 – SIGNATURE DE LA CARTE D'ADHÉSION SYNDICALE ÉLECTRONIQUE

CONSIDÉRANT les préoccupations des parties à l'effet de faciliter le processus et le suivi de l'adhésion syndicale des personnes salariées par le Syndicat;

CONSIDÉRANT les discussions relatives au sujet lors des journées de négociation en vue du renouvellement de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Université s'engage à développer, à ses frais, une application informatique permettant l'adhésion syndicale de la personne salariée par voie électronique qui sera fonctionnelle au plus tard le 31 décembre 2017;
2. Au moment où l'application sera fonctionnelle, l'Université fera signer les cartes d'adhésion syndicales par voie électronique;
3. Au cours du trimestre de l'implantation de l'application, l'Université et le Syndicat s'engagent à se rencontrer, dans le cadre du Comité de relations du travail, au moins une fois par mois, pour discuter du fonctionnement de l'application informatique, des problématiques et solutions pour les corriger, le cas échéant;
4. Au terme du trimestre d'implantation de l'application, si le Syndicat juge que l'Université ne se conforme pas à ses obligations, les parties s'entendent pour demander l'arbitrage accéléré.