

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A MONTRÉAL
(UQAM)**

(EMPLOYEUR)

et

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (AFPC)**

**SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S EMPLOYÉ-E-S
DE L'UQAM-FTQ
UNITÉ 1**

(SYNDICAT)

**EN VIGUEUR DU 1^{ER} JUIN 2009 AU
31 DÉCEMBRE 2013**



TABLE DES MATIÈRES

1. INTENTION DES PARTIES	2
2. DÉFINITIONS.....	3
3. RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
4. ATTRIBUTION ET UTILISATION DES RESSOURCES ET LOCAUX.....	6
5. DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	7
6. RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	9
7. PRESTATION DE TRAVAIL.....	11
8. ATTRIBUTION DES EMPLOIS D'AUXILIAIRES D'ENSEIGNEMENT	13
9. EMPLOIS D'AUXILIAIRES DE RECHERCHE	14
10. SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	15
11. HARCÈLEMENT	16
12. SALAIRES	17
13. INDEMNITÉ DE VACANCES.....	18
14. ASSURANCES COLLECTIVES	19
15. CONGÉS	20
16. MESURES DISCIPLINAIRES	23
17. COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	24
18. GRIEFS ET ARBITRAGE	25
19. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	26
20. RESPONSABILITÉ CIVILE	27
21. PUBLICATION DE LA CONVENTION	28
22. DURÉE DE LA CONVENTION	29
23. ANNEXE 1.....	30
24. ANNEXE 2.....	31

ARTICLE 1
INTENTION DES PARTIES

- 1.01** L'Employeur et le Syndicat conviennent que le principal objectif de la personne étudiante salariée est la poursuite et la réussite de ses études. Le travail étudiant au sein de l'Université est un outil complémentaire à sa formation pouvant faciliter l'intégration des apprentissages acquis ou générant un revenu lui permettant de supporter sa démarche étudiante.
- 1.02** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les tâches effectuées par les personnes étudiantes salariées apportent un soutien très important à la mission d'enseignement, de recherche et de création de l'Université.
- 1.03** La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes étudiantes salariées.

ARTICLE 2 **DÉFINITIONS**

Description de tâches : la description de tâches d'une personne étudiante salariée est le reflet des tâches et des responsabilités couramment exigées de celle-ci.

Auxiliaire d'enseignement : personne étudiante salariée qui assiste le personnel enseignant dans les diverses tâches requises pour la préparation, la présentation et l'évaluation des activités de formation. Les tâches qui lui sont confiées sont notamment celles de surveillante, surveillant d'examen, démonstratrice, démonstrateur, monitrice, moniteur et de correctrice, correcteur.

Auxiliaire de recherche : personne étudiante salariée engagée pour participer aux travaux de recherche des professeures, professeurs, des chercheures, chercheurs et des unités organisationnelles.

Employeur : désigne l'Université du Québec à Montréal.

Jour ouvrable : pour fin de computation des délais, une journée d'opération normale de l'Université, du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés reconnus par la *Loi sur les normes du travail*.

Unité organisationnelle : désigne une entité de l'Université comme, entre autres, un département, une faculté, un centre, un service qui recrute des personnes étudiantes salariées.

Syndicat : l'Alliance de la fonction publique du Canada, représentée par la section locale 10721 (SÉtuE-UQAM).

ARTICLE 3
RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01** L'Employeur reconnaît l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), représentée par la section locale 10721(SÉtuE-UQAM), comme le seul représentant des personnes étudiantes salariées aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention collective.
- 3.02** La convention s'applique à toutes les personnes étudiantes régulières salariées au sens du Code du travail, occupant des emplois d'auxiliaires de recherche ou d'enseignement dans tous les lieux de travail.
- 3.03** Aux fins de l'application de la convention, peut se qualifier comme personne étudiante salariée, une personne admise et inscrite, en règle générale à temps complet (selon les règlements de l'Université), à un programme d'études universitaires de premier cycle ou de cycles supérieurs offert à l'UQAM, et dont le statut principal à l'UQAM est celui d'étudiant.
- 3.04** Dans la mesure où l'UQAM est l'Employeur, sont réputées inscrites à l'UQAM aux fins de l'application de la convention :
- a) une personne étudiante inscrite dans une autre université à un programme conjoint avec l'UQAM, dans la mesure où, dans le cadre de ce programme, elle suit un ou plusieurs cours à l'UQAM;
 - b) pour les emplois comme auxiliaires de recherche, une personne étudiante inscrite dans une autre université et travaillant dans un groupe de recherche interuniversitaire impliquant un ou plusieurs professeurs de l'UQAM;
 - c) une personne étudiante inscrite dans une autre université à un programme de doctorat qui n'est pas offert à l'UQAM et qui réalise sa thèse sous la supervision d'une professeure, d'un professeur de l'UQAM;
 - d) une personne étudiante inscrite à l'École du Barreau du Québec, si cette personne a obtenu son diplôme en droit de l'UQAM, est réputée inscrite, dans un programme de cycle supérieur, et ce, à partir de la période des cours préparatoires jusqu'au début de son stage;
 - e) une personne étudiante de l'UQAM en absence autorisée selon l'article 7.8 du Règlement n° 5 ou les paragraphes 4.6 et 4.7 du Règlement n° 8, étant entendu qu'une telle absence ne peut être autorisée pour obtenir un emploi, visé ou non par la présente convention.

3.05 Sont exclus de l'unité de négociation :

- a) le travail visé par d'autres unités de négociation à l'UQAM;
- b) le travail étudiant visé par la lettre d'entente sur le travail étudiant intervenue avec le SEUQAM (lettre d'entente 00-207), sauf quant aux emplois d'auxiliaires d'enseignement ou de recherche;
- c) les personnes étudiantes obtenant une bourse dont l'octroi est subordonné à l'accomplissement d'une fonction ou à l'exécution d'un projet ou d'une activité financée par des subventions qu'un organisme externe verse à un professeur ou à un groupe de professeurs (bourse de recherche au sens du Bulletin d'interprétation IT-75R4 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*). En aucun cas, une bourse ne peut être un moyen d'offrir une rémunération à la personne étudiante pour des tâches et/ou des travaux effectués par les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 4
ATTRIBUTION ET UTILISATION DES RESSOURCES ET LOCAUX

- 4.01** L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local équipé de l'ameublement nécessaire : chaises, tables de travail, classeurs et étagères. L'Employeur assume les coûts d'installation et de location mensuelle d'un téléphone, ainsi que les coûts d'achat et d'installation d'un ordinateur.
- 4.02** L'Employeur rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la *Loi sur la fiscalité municipale* pour le local mis à la disposition du Syndicat.
- 4.03** L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Université, tels les services de courrier interne ou de reprographie, aux taux établis pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 4.04** L'Employeur met à la disposition du Syndicat dix-sept (17) tableaux d'affichage répartis dans l'ensemble des pavillons de l'Université. L'Employeur fournira au Syndicat les clés lui donnant accès à ces tableaux.
- 4.05** Sur présentation de sa carte étudiante et d'une copie de son contrat d'emploi en vigueur, la personne étudiante salariée est considérée comme usagère à double statut par le Service des bibliothèques. Ce statut donne droit à trente (30) documents empruntés simultanément pour vingt-huit (28) jours.

ARTICLE 5

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

5.01 Aux cycles de paie 3, 12 et 21, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste alphabétique des personnes étudiantes salariées ayant reçu une rémunération depuis l'envoi de la dernière liste. Cette liste contient les informations suivantes :

- nom, prénom et matricule;
- date de naissance;
- taux de salaire;
- adresse et numéro de téléphone à domicile;
- adresse de messagerie courriel UQAM;
- emploi occupé;
- date de début du contrat;
- date de fin du contrat;
- unité organisationnelle;
- code de tâche.

5.02 Les parties conviennent d'un seul dossier d'employé, distinct du dossier d'études, qui contient tous les documents reliés à l'emploi de la personne étudiante salariée.

5.03 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, chaque personne étudiante salariée a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante et à l'extérieur de ses heures de travail, de consulter son dossier en présence d'une personne représentant l'Employeur et, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat. Sur autorisation écrite, une personne représentant le Syndicat peut consulter le dossier d'une personne étudiante salariée, en l'absence de cette dernière. La personne étudiante salariée peut obtenir, sur demande et sans frais (à moins d'en avoir déjà reçu une copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.

5.04 L'Employeur, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de l'un de ses membres en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de son handicap ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier son handicap, de ses opinions ou autres actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social, de son orientation sexuelle, ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément aux obligations contractées par la convention.

- 5.05** Aucune personne étudiante salariée ne peut faire l'objet de discrimination ou d'intimidation de la part de l'Employeur pour avoir exercé un droit prévu à la convention.
- 5.06** Une personne étudiante salariée peut, sans préjudice, refuser un emploi ou y mettre fin, en donnant un préavis raisonnable, si cet emploi contrevient à sa liberté académique.
- 5.07** L'Université n'adoptera ni n'appliquera aucun règlement ou politique institutionnelle qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre la présente convention.
- 5.08** L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration, de la Commission des études et du Comité exécutif, y compris les projets d'ordre du jour ainsi que les procès-verbaux.

Les documents ayant fait l'objet ou devant faire l'objet d'une discussion à huis clos ne sont toutefois pas transmis.

- 5.09** Toute correspondance envoyée par l'Employeur à un groupe ou à l'ensemble des personnes étudiantes salariées concernant un sujet visé par la convention est transmise au Syndicat.
- 5.10** Les personnes étudiantes salariées peuvent déléguer une personne observatrice aux réunions du Conseil d'administration, ainsi qu'aux réunions de la Commission des études. Cette personne n'a pas droit de vote et sa participation est assujettie aux règles de ces instances relatives à la participation d'une personne observatrice.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 6.01** Chaque nouvelle personne étudiante salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer un formulaire d'adhésion.
- 6.02** Le formulaire d'adhésion doit être signé par la personne étudiante salariée en même temps que son contrat d'emploi. Le formulaire d'adhésion doit par la suite être envoyé au Syndicat par l'Employeur, et ce, dans le mois suivant le début de cet emploi.
- 6.03** Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.
- 6.04** À chaque période de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne étudiante salariée : nom et prénom, montant total du salaire versé pour ce cycle de paie, nombre total d'heures rémunérées, code de tâche, tarif horaire, adresse de messagerie courriel UQAM et montant de la cotisation syndicale perçue.
- 6.05** À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de la personne étudiante salariée toute cotisation déterminée par le Syndicat. Une fois par mois, la somme recueillie est transférée dans le compte bancaire du Syndicat.
- 6.06** Le nombre total maximal d'heures de travail payé par l'Employeur pour l'ensemble des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat pour s'occuper de toute affaire syndicale est de deux mille cinq cent (2500) heures par année.

Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement selon la procédure établie par l'Employeur. Les activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de travail de la personne étudiante salariée.

- 6.07** Pour les négociations en vue du renouvellement de la convention, le nombre total maximal d'heures de travail payé par l'Employeur pour l'ensemble des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat au Comité de négociation est de onze cents (1100) heures.

Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement selon la procédure établie par l'Employeur. Les activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de

travail de la personne étudiante salariée. Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de tous les membres de son Comité de négociation.

6.08 L'Employeur ne peut être tenu de congédier une personne étudiante salariée du seul fait que la personne n'est plus membre du Syndicat.

ARTICLE 7

PRESTATION DE TRAVAIL

- 7.01** Pour les trimestres d'automne et d'hiver, la moyenne maximale d'heures de travail pour une personne étudiante salariée est de quinze (15) heures par semaine.
- 7.02** Pour la période estivale, la moyenne maximale d'heures de travail peut dépasser quinze (15) heures par semaine, dans la mesure où le nombre d'heures de travail est raisonnable eu égard à l'objectif principal de la personne étudiante salariée qui est la poursuite et la réussite de ses études.
- 7.03** Il est de la responsabilité de chaque personne étudiante salariée de s'assurer du respect de la moyenne maximale d'heures de travail permise.
- 7.04** Le nombre d'heures de travail requis est précisé au contrat d'emploi et est déterminé selon la charge de travail raisonnable nécessaire pour effectuer le travail prévu au contrat d'emploi. Si l'horaire de travail est connu, il y est aussi indiqué, mais uniquement à titre indicatif.
- 7.05** Aucune prestation de travail ne peut débuter avant la conclusion d'un contrat d'emploi.
- 7.06** Si, en cours d'emploi, une personne étudiante salariée considère que le nombre d'heures de travail prévu à son contrat d'emploi sera insuffisant pour effectuer le travail convenu, elle doit, avec diligence, transmettre à la personne qui la supervise une demande écrite de modification de son contrat d'emploi, selon le formulaire prévu à l'annexe 2. Le superviseur doit répondre à la demande de la personne étudiante salariée dans un délai raisonnable.
- 7.07** Si aucune entente n'intervient à cette étape, la personne étudiante salariée peut ensuite transmettre le formulaire rempli par la personne qui la supervise à l'unité organisationnelle concernée afin de demander la révision de son contrat d'emploi. L'unité organisationnelle détermine si cette demande est bien fondée ou non et transmet sa décision écrite à la personne étudiante salariée concernée, ainsi qu'à la personne qui la supervise, dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 7.08** Des exemplaires du formulaire de demande de modification d'un contrat d'emploi, prévu à l'annexe 2, seront disponibles dans les

unités organisationnelles, au Service des ressources humaines, au local du Syndicat et via Internet.

7.09 En tout temps, un litige concernant le nombre d'heures de travail prévu au contrat d'emploi d'une personne étudiante salariée peut être discuté au Comité des relations professionnelles.

ARTICLE 8
ATTRIBUTION DES EMPLOIS D'AUXILIAIRES D'ENSEIGNEMENT

- 8.01** Chaque unité organisationnelle affiche, à titre indicatif, par voie électronique ou autrement (tableau d'affichage, courrier interne, etc.), et si possible avant le début d'un trimestre, tout emploi d'auxiliaire d'enseignement de vingt (20) heures et plus qui sera disponible au cours de ce trimestre, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation de contrat ou d'un remplacement. Les informations suivantes sont indiquées : fonction, nombre d'heures prévues au contrat et exigences raisonnables de l'emploi. L'unité doit afficher un emploi pendant un minimum d'une semaine avant de l'attribuer. Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.
- 8.02** En tout temps, mais préférablement avant le début d'un trimestre, les personnes étudiantes intéressées à obtenir un emploi doivent transmettre leur candidature afin de constituer, dans chaque unité organisationnelle, une banque de candidatures valant pour ce trimestre, le tout selon les modalités déterminées par l'unité concernée.
- 8.03** Tout emploi d'auxiliaire d'enseignement destiné aux personnes étudiantes salariées, peu importe le nombre d'heures qu'il comporte, doit être attribué à une personne étudiante faisant partie de la banque de candidatures dans l'unité organisationnelle concernée, sauf si aucune candidature ne répond aux exigences de l'emploi.
- 8.04** Les exigences raisonnables de chaque emploi sont établies par l'unité organisationnelle.
- 8.05** Dans l'attribution des emplois, la priorité est accordée aux personnes étudiantes de cycles supérieurs admises et inscrites à temps complet.

ARTICLE 9
EMPLOIS D'AUXILIAIRES DE RECHERCHE

9.01 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des unités organisationnelles un outil informatisé accessible via Internet servant à annoncer les emplois disponibles d'auxiliaires de recherche.

Bien que l'utilisation de cet outil par les unités organisationnelles soit entièrement facultative, l'Employeur s'engage à l'encourager.

ARTICLE 10 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 10.01** L'Employeur 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** Un comité paritaire est constitué de trois (3) personnes représentant le Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur. Le comité paritaire se rencontre au besoin.
- 10.03** Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 10.04** Le mandat du Comité paritaire est d'élaborer un programme de prévention en matière de santé et sécurité au travail, de formuler des recommandations appropriées sur toute question relative à la santé et la sécurité au travail et de veiller au respect des lois et règlements en vigueur en matière de santé et sécurité au travail.
- 10.05** Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à toute personne étudiante salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de salaire.
- 10.06** Une personne étudiante 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. Cette personne 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 cette personne.
- 10.07** Une personne étudiante salariée enceinte qui fournit à l'Employeur 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.

ARTICLE 11 **HARCÈLEMENT**

11.01 Lorsqu'une personne étudiante salariée se prévaut de l'une des dispositions prévues à la Politique contre le harcèlement sexuel (n° 16) ou à la Politique contre le harcèlement psychologique (n° 42), le délai pour le dépôt d'un grief contestant le harcèlement est suspendu jusqu'à la conclusion du processus en vertu de la politique concernée.

ARTICLE 12

SALAIRES

- 12.01** Les salaires en vigueur à partir du 1^{er} juin 2009 sont ceux apparaissant à l'annexe 1.
- 12.02** Le salaire de la personne étudiante salariée lui est versé au plus tard un mois après le début de son emploi et à tous les deux (2) jeudis par la suite.
- 12.03** Le versement du salaire est effectué par dépôt bancaire dans l'institution choisie par la personne étudiante salariée.

ARTICLE 13
INDEMNITÉ DE VACANCES

13.01 La personne étudiante salariée a droit à une indemnité de vacances de huit pour cent (8 %) dont le montant est inclus dans les taux de salaires prévus à l'annexe 1.

ARTICLE 14
ASSURANCES COLLECTIVES

14.01 Afin de compenser pour l'absence d'un régime d'assurances collectives, l'Employeur verse, à partir du 1^{er} juin 2009, une indemnité de trois pourcent (3 %) dont le montant est inclus dans les taux de salaire prévus à l'annexe 1.

ARTICLE 15 **CONGÉS**

- 15.01** À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse un montant égal à 3,6 % du taux horaire, lequel montant est inclus dans les taux de salaire prévu à l'annexe 1.
- 15.02** Une personne étudiante 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 étudiante 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 la personne qui la supervise.
- 15.03** Une personne étudiante salariée peut s'absenter du travail pendant une 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.
- 15.04** Dans le cas où une personne étudiante salariée est appelée comme jurée, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps où sa présence est requise.
- 15.05** Une personne étudiante salariée se préparant pour un examen de synthèse, une soutenance de mémoire, de thèse ou de rapport de recherche dans le cadre de sa formation académique peut s'absenter pendant une semaine, sans salaire, après entente avec la personne qui la supervise.
- 15.06** Conformément à la *Loi sur les normes du travail*, une personne étudiante salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne étudiante salariée doit aviser la personne qui la supervise de son absence le plus tôt possible et prendre les

moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

15.07 Des indemnités seront versées lors d'un congé de maternité à l'étudiante salariée si :

a) elle a travaillé au moins trois cents (300) heures dans un emploi visé par la présente convention collective;

b) elle est en cours de contrat d'emploi au moment du début de son congé de maternité;

et

c) elle reçoit des prestations d'assurance parentale;

Pendant les huit (8) premières semaines de son congé de maternité, la personne étudiante salariée admissible recevra de l'Employeur une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de 93 % du salaire hebdomadaire prévu à son contrat d'emploi et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit, l'indemnité versée par l'Employeur ne dépassant jamais 23 % du salaire hebdomadaire prévu au contrat d'emploi.

15.08 Une personne étudiante 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 (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne étudiante salariée justifie soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne étudiante salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours 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.

La personne étudiante salariée doit aviser la personne qui la supervise de son absence le plus tôt possible.

15.09 Une personne étudiante salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

ARTICLE 16

MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 Lorsque l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, désire imposer une mesure disciplinaire à une personne étudiante salariée, il doit la convoquer par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'Employeur avise la personne présidente du Syndicat, ou la personne qui la représente, que cette personne salariée a été convoquée.

Cette rencontre doit être faite dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits, sauf dans le cas d'infraction criminelle.

Le préavis adressé à la personne étudiante salariée doit spécifier l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. La personne étudiante salariée peut être accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat.

16.02 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier personnel de la personne étudiante salariée neuf (9) mois après la date d'imposition de la mesure.

16.03 Toutefois, s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, les mesures disciplinaires sont retirées du dossier personnel de la personne étudiante salariée neuf (9) mois après la date d'imposition de la dernière mesure.

16.04 Les mesures disciplinaires dont la personne étudiante salariée et le Syndicat n'ont pas été informées par écrit ne peuvent être mises en preuve lors d'un arbitrage.

ARTICLE 17
COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 17.01** Les parties conviennent de maintenir un Comité des relations professionnelles formé de trois (3) personnes représentant le Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur.
- 17.02** Le mandat du Comité des relations professionnelles est de discuter de tout litige, question ou problème relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat et les personnes étudiantes salariées, d'autre part, y compris les griefs.
- 17.03** Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés aux rencontres du Comité et à formuler des recommandations à l'autorité compétente chez l'Employeur. En cas de désaccord sur les solutions à suggérer, les personnes représentant chaque partie au sein du Comité peuvent soumettre un rapport et des recommandations distinctes à l'autorité compétente concernée. Un avis écrit de la décision de l'Employeur est transmis au Comité dans les meilleurs délais.
- 17.04** Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 17.05** Les personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité des relations professionnelles.

ARTICLE 18

GRIEFS ET ARBITRAGE

- 18.01** Un grief signifie tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 18.02** Tout grief doit être déposé au Service des relations professionnelles dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours suivant la prise de connaissance de l'événement donnant lieu au grief, et dont la preuve leur incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.
- 18.03** Si l'Employeur et le Syndicat n'arrivent pas à une entente dans le cadre des discussions au Comité des relations professionnelles, la partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit dans les vingt (20) jours suivant la rencontre du Comité des relations professionnelles, à moins que ce grief ait été déclaré en suspens par les parties. Rien dans la présente disposition n'empêche qu'un grief soit référé directement à l'arbitrage, sans avoir été discuté au Comité des relations professionnelles.
- 18.04** Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent modifier ces délais par entente écrite.
- 18.05** Aucun document ne peut être opposé à la personne étudiante salariée lors d'un arbitrage si elle n'en a pas déjà reçu copie.
- 18.06** Les personnes étudiantes salariées appelées à témoigner lors d'un arbitrage sont libérées sans perte de traitement, s'il y a lieu, pour le temps où leur présence est requise comme témoin. Un membre du Comité des relations professionnelles est libéré sans perte de traitement, s'il y a lieu, pour la durée de l'arbitrage.
- 18.07** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement écrit.
- 18.08** Les parties s'entendent sur une liste d'arbitres à qui seront soumis les griefs.

ARTICLE 19
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

19.01 La propriété intellectuelle est régie par les dispositions de la Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle (n° 36). Une mésentente sur la propriété intellectuelle doit être soumise au comité d'arbitrage prévu à cette politique (art. 6.11.3).

Un grief peut être formulé essentiellement à l'égard du non-respect de la procédure prévue à la politique pour régler une mésentente déposée selon cette politique. La juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de cette procédure.

ARTICLE 20
RESPONSABILITÉ CIVILE

20.01 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance couvrant, entre autres, la responsabilité civile des personnes étudiantes salariées pour les actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leur travail et sans intention de causer des dommages.

ARTICLE 21
PUBLICATION DE LA CONVENTION

21.01 Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Employeur rend disponible, via Internet, le texte de la convention collective et s'engage à en faire imprimer cent (100) copies afin d'accommoder les personnes qui auront à y référer régulièrement.

ARTICLE 22
DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 Une fois signée par les parties et déposée conformément au *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), la convention est conclue jusqu'au 31 décembre 2013.

La convention prend effet à la date de sa signature. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les dispositions salariales. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au *Code du travail* et sous réserve des droits des parties en vertu du *Code du travail*.

Les parties peuvent modifier la convention par lettre d'entente en tout temps.

ANNEXE 1

SALAIRES

Fonction	Salaire horaire¹
Auxiliaire d'enseignement (surveillant d'examen)	13,24 \$
1^{er} cycle	
Auxiliaire d'enseignement (correcteur, moniteur) et auxiliaire de recherche	13,24 \$
2^e cycle	
Auxiliaire d'enseignement (correcteur, moniteur et démonstrateur) et auxiliaire de recherche	19,74 \$
3^e cycle	
Auxiliaire d'enseignement (correcteur, moniteur, démonstrateur) et auxiliaire de recherche	21,72 \$
Indexation (1 ^{er} juin 2010, 2011, 2012 et 2013) Les salaires et l'échelle salariale en vigueur le 31 mai de chaque année sont majorés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic en prenant effet le 1 ^{er} juin suivant, et ce, pour chacune des échéances susmentionnées.	

¹ Les taux incluent les avantages sociaux suivants :

- Vacances : 8 %
- Assurances collectives : 3 %
- Indemnité pour congés fériés : 3,6 %

ANNEXE 2 – DEMANDE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI

PARTIE 1 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

Nom : _____	Matricule : _____
Adresse : _____	
Ville : _____	Code postal : _____
Téléphone : () _____	Courriel : _____

Fonction :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Surveillant d'examens | <input type="checkbox"/> Assistant ou adjoint de recherche |
| <input type="checkbox"/> Correcteur | Numéro de contrat : _____ |
| <input type="checkbox"/> Moniteur | |
| <input type="checkbox"/> Démonstrateur | |

Sigle et numéro de cours : _____

Nombre d'heures prévues au contrat d'emploi : _____

Nombre d'heures additionnelles estimées nécessaires pour la réalisation du travail prévu au contrat d'emploi : _____

Motifs de la demande de modification du contrat d'emploi :

Nom de la personne qui vous supervise : _____

Unité organisationnelle : _____

Signature : _____ Date : _____

PARTIE 2 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE QUI SUPERVISE

Décision :

- Le contrat d'emploi sera modifié pour y ajouter _____ heures de travail.
- La charge de travail est réduite pour correspondre au nombre d'heures de travail indiqué au contrat d'emploi.
- Le nombre d'heures de travail indiqué au contrat d'emploi correspond à la charge de travail demandée.

Commentaires :

Signature : _____ Date : _____

PARTIE 3 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE (S'IL Y A LIEU)

Je demande la révision de la décision rendue par la personne qui supervise mon travail.

Signature : _____ Date : _____

PARTIE 4 – À ÊTRE REMPLIE PAR L'UNITÉ ORGANISATIONNELLE

Révision :

- La décision de la personne qui supervise est maintenue.
- La décision de la personne qui supervise est révisée de la façon suivante :

Unité organisationnelle : _____

Nom : _____

Signature : _____ Date : _____

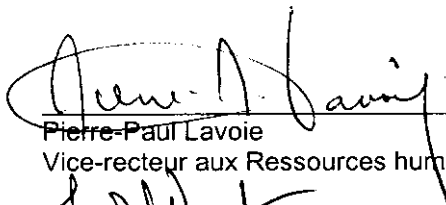
NOTE IMPORTANTE : Si le nombre d'heures prévues au contrat d'emploi est modifié, la personne étudiante salariée doit signer un nouveau contrat en complément du contrat initial.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 27^e JOUR DU
MOIS D'OCTOBRE 2009

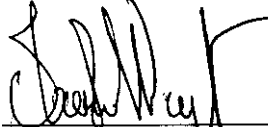
POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL :



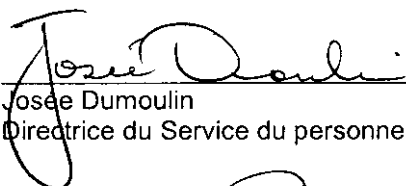
Claude Corbo
Recteur



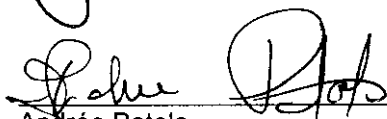
Pierre-Paul Lavoie
Vice-recteur aux Ressources humaines



Marc-André Vigeant
Directeur du Service des relations
professionnelles




Josée Dumoulin
Directrice du Service du personnel enseignant

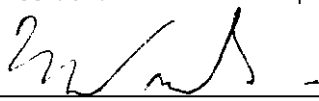


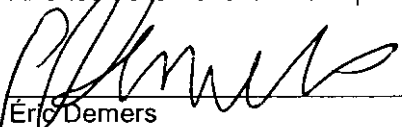
Andrée Patola
Directrice adjointe du Service des personnels
administratifs, de soutien et d'encadrement

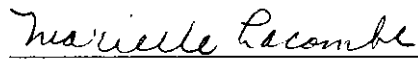
POUR L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) /
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S ÉTUDIANT-E-S DE L'UQAM / FTQ (section
locale 10721) :

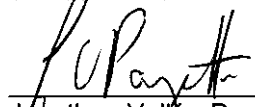

Jérôme Turcotte
Vice-président exécutif régional – Québec
Alliance de la Fonction Publique du Canada

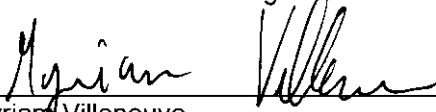

Christine Dutka
Représentante régionale et porte-parole du
comité de négociation
Alliance de la Fonction Publique du Canada

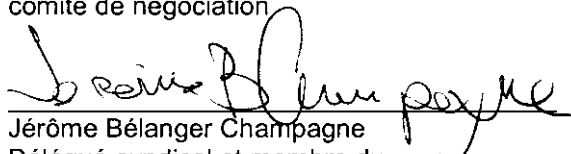

Elisabeth Woods
Agente de recherche
Alliance de la Fonction Publique du Canada

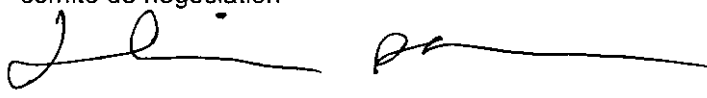

Eric Demers
Président et membre du comité de négociation


Marielle Lacombe
Responsable à la convention collective et
coordonnatrice du comité de négociation


Jonathan Vallée-Payette
Responsable au secrétariat et
membre du comité de négociation


Myriam Villeneuve
Déléguée syndicale et membre du
comité de négociation


Jérôme Bélanger Champagne
Délégué syndical et membre du
comité de négociation


Julia Posca
Membre du comité de négociation