CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S SALARIÉ-E-S DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (SÉSUM)

/ ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA – FTQ

AUXILIAIRES D'ENSEIGNEMENT, AUXILIAIRES DE RECHERCHE, ASSISTANTS TECHNIQUES, ÉTUDIANTS

27 mars 2023 au 30 avril 2026

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 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	5
ARTICLE 6 – AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES EMPLOIS ET CONTRATS	6
ARTICLE 7 – CONDITIONS D'EXERCICE	8
ARTICLE 8 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX	10
ARTICLE 9 - CONGÉS	12
ARTICLE 10 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	14
ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
ARTICLE 12 – GRIEFS ET ARBITRAGE	16
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES	17
ARTICLE 14 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	
ARTICLE 15 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	18
ARTICLE 16 - INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE	18
ARTICLE 17 – VERSEMENT DE LA PAIE	18
ANNEXE A - CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	
ENTENTE Nº 1 – SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT	26
ENTENTE Nº 2 – PLATEFORME D'AFFICHAGE	
ENTENTE Nº 3 – GENRE DES PERSONNES SALARIÉES	
ENTENTE Nº 4 – ACCÈS AU LIBRE-SERVICE SYNCHRO	29

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

- L'Université et le Syndicat conviennent que le principal objectif de la personne étudiante qui travaille en tant qu'auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche, assistante 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 ou de l'étudiant qui facilite l'intégration des apprentissages acquis et génère un revenu en soutien 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

- 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 1er septembre et se termine le 31 août de l'année suivante.
- 2.02 <u>Auxiliaire d'enseignement</u>: Personne étudiante de l'Université inscrite au premier, deuxième ou troisième cycle appelée, dans le cadre d'un enseignement, à agir comme auxiliaire d'une professeure, d'un professeur, d'une chargée ou d'un chargé de cours, à aider et à encadrer des membres de la communauté étudiante 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.

<u>Auxiliaire de recherche</u>: Personne étudiante de l'Université inscrite au premier, deuxième ou troisième cycle engagée pour participer aux travaux de recherche des professeures et professeurs, des chercheuses et chercheurs ainsi que des unités.

Assistante et assistant technique: Personne étudiante de l'Université inscrite au premier, deuxième ou troisième cycle dont la nature des tâches est notamment de soutenir les activités d'ordre opérationnel et de service offertes 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** <u>Directeur, directrice</u>: 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 <u>Gestionnaire du fonds de recherche</u>: La personne professeure ou chercheuse 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, assistante ou assistant technique de l'Université de Montréal.
- 2.07 Les parties : L'Université et le Syndicat.
- 2.08 <u>Grief</u>: Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- **2.09** <u>Jours ouvrables</u>: Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus à l'article 9.
- **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 <u>Unité</u> : 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 le Syndicat, 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

2.04 L'Université informe les personnes salariées de l'existence de la convention collective et leur indique le site informatique où celle-ci est disponible. Elle les informe également de l'existence de tout hyperlien créé par le Syndicat contenant des informations sur leurs conditions de travail. Lors de la signature du contrat par voie informatique, 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 les 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 représentantes et représentants dûment autorisés 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.

Lorsque l'Université le demande, il lui fait parvenir également une copie de ses 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 Les dispositions suivantes s'appliquent en tenant compte des trois (3) fonctions soit auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche et assistante ou 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 maximal de 255 heures pour chacun des trimestres tel que prévu à la clause 7.02.

Nonobstant le maximum prévu à la présente clause, les cas particuliers pourront être soumis pour approbation à l'Université. L'Université s'engage à ne pas refuser indûment les cas particuliers.

- 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 sept cent cinquante (2 750) 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 2° 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 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'assistante ou d'assistant technique et le cumul ne doit pas dépasser la charge maximale prévue à l'article 7.
- 2.13 Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement à l'Université en demandant l'ouverture d'une feuille de temps pour chaque représentante ou représentant syndical qui y inscrit les heures réclamées en libération syndicale. Ces heures lui sont payées selon la procédure établie par l'Université jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu dans la clause 3.10 ou 3.11.

À la fin de chaque trimestre, l'Université procède à la vérification de l'éligibilité aux libérations syndicales de chaque personne représentante et du nombre d'heures maximum qu'elle peut réclamer. Pour avoir droit à une libération syndicale, la personne salariée doit avoir eu un contrat dans le même trimestre que la libération. Cette obligation ne s'applique pas durant le trimestre d'été.

Le Syndicat s'engage à rembourser toutes les heures qui n'ont pas été réclamées conformément à la convention collective ou à la procédure établie par l'Université dans les 30 jours suivants la réclamation par l'Université.

Lorsque les représentantes ou représentants syndicaux signent des contrats pour leurs libérations syndicales, ces derniers sont considérés comme des personnes salariées 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
 - Sexe ou genre
 - Adresse et numéro de téléphone à domicile
 - Adresse de courriel à l'Université
 - Dates de début et de fin de contrat
 - Date de signature de la personne autorisée représentant l'Université sur le contrat
 - Date de signature de la personne salariée sur le contrat
 - Cycle d'études et titre de fonction
 - Unité et département où la fonction s'exécute
 - Sigle du cours, si applicable
 - Salaire horaire et nombre total d'heures au contrat
- 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 ou des personnes qu'il habilite à recevoir l'information.

- 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'une personne représentant 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 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 - DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- L'Université et le Syndicat 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 identité ou son expression de genre, 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.
- 5.02 L'Université, le Syndicat et les personnes salariées collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. À cette fin, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure visant à prévenir ce 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 ou de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel.

5.03 Harcèlement sexuel

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel se définit comme étant des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales, écrites, iconographiques ou gestuelles.

5.04 Harcèlement psychologique

L'Université et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

L'Université et ses personnes représentantes doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'Université, cette dernière doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

ARTICLE 6 – AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES EMPLOIS ET CONTRATS

Affichage

- 6.01 L'Université affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables 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'assistante ou d'assistant technique comportant trente-cinq (35) 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.
- 6.02 Les informations suivantes font partie de l'affichage : l'unité, le titre et le numéro du ou des cours (le cas échéant), la période d'affichage, la description de l'emploi, le ou les taux de salaire applicables, 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, le nom de la directrice, du directeur, de la personne qui supervise la personne salariée ou de la personne gestionnaire de fonds de recherche (le cas échéant).

L'Université rend disponible un modèle d'affichage standardisé et incite les unités à l'utiliser.

6.03 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.

6.04 L'Université s'engage à ne pas fragmenter un contrat en plusieurs contrats octroyés à une même personne salariée durant le même trimestre dans le but de détourner l'application de l'article 6.01.

Attribution des emplois

6.05 Lorsqu'une offre d'emploi est faite par l'Université ou par l'une de ses personnes représentantes au moyen d'un affichage ou autrement, qu'une personne étudiante de l'Université a postulé par écrit et que sa candidature a été par la suite acceptée par l'Université ou une personne la représentant au moyen d'un courriel transmis à son adresse institutionnelle, la personne étudiante a un délai d'un (1) jour ouvrable suivant la réception du courriel pour accepter par écrit l'offre ou se désister.

Si l'offre est acceptée dans le délai prescrit, l'Université est tenue de faire signer un contrat à la candidate ou au candidat retenu dans les meilleurs délais et avant que ne commence la prestation de travail, sauf lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la nature des tâches fait en sorte que le travail doit débuter dans les sept (7) jours précédant la signature du contrat.

Les personnes salariées qui doivent débuter leur prestation de travail avant la signature de leur contrat sont réputées membres du Syndicat et bénéficient des conditions prévues à la convention collective.

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

Contrats

6.07 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 de la directrice, du directeur, de la personne qui supervise la personne salariée ou la personne gestionnaire du fonds de recherche apparaissent au contrat.

Aucun contrat de surveillance d'examen ne peut être rémunéré pour un nombre d'heures inférieur à la durée prévue de l'examen.

- 6.08 Aucune prestation de travail ne peut débuter avant que la personne salariée n'ait signé un contrat, sauf lors de circonstances exceptionnelles.
- **6.09** Les heures octroyées à une personne salariée dans un contrat ne peuvent être réduites.

Toutefois, l'Université peut mettre fin à un contrat sans que toutes les heures prévues au contrat aient été effectuées si une situation imprévue le justifie. La personne salariée qui se voit ainsi retirer un contrat qui lui avait été attribué, sans qu'il y ait eu faute de sa part, a droit à 12 % du montant prévu pour les heures non effectuées.

Il est entendu que la présente clause ne s'applique pas dans un cas de force majeure tel que définie à l'article 1470 du Code civil du Québec.

6.10 L'Université prend notamment en considération l'inscription de la personne étudiante dans l'unité visée par l'affichage pour les emplois d'auxiliaires d'enseignement et d'auxiliaires de recherche et favorise les étudiantes et étudiants inscrits aux cycles supérieurs.

ARTICLE 7 - CONDITIONS D'EXERCICE

Heures de travail

- 7.01 Les dispositions suivantes s'appliquent en tenant compte des trois (3) fonctions, soit auxiliaire d'enseignement, auxiliaire de recherche et assistante ou assistant technique. Ainsi, le cumul du nombre d'heures travaillées dans le cadre des contrats obtenus ne doit pas avoir pour effet d'excéder le nombre d'heures maximal par trimestre prévu à la clause 7.02.
- 7.02 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 l'Université). Cependant, les heures travaillées au cours de la période du congé des Fêtes, comme 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 maximal d'heures ne s'applique pas.
- 7.03 Tout en tenant compte des contraintes administratives, d'ordre pédagogique ou inhérentes 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 la directrice ou le directeur de l'unité ou la personne gestionnaire du fonds de recherche, entraine une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche la personne salariée.
- 7.04 Lorsque la personne salariée croit qu'elle dépassera le nombre d'heures prévu au contrat, elle doit en informer par écrit la directrice ou le directeur de l'unité, la personne qui la supervise ou la personne gestionnaire du fonds de recherche le plus tôt possible avant que le nombre d'heures prévu au contrat ne soit atteint. Si la directrice ou le directeur de l'unité ou la personne 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 portail d'employé de l'Université et dans les unités. Dans le cas où le département 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 7.02; toutefois, les cas particuliers pourront exceptionnellement être soumis pour approbation par l'Université.

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

- 7.05 Dans le cadre des tâches de correction, la personne supérieure immédiate doit remettre à l'auxiliaire d'enseignement des informations suffisamment précises pour permettre à la personne salariée d'exécuter son travail.
- **7.06** L'emprunt de livres et de documentation aux bibliothèques de l'Université se fait selon les règles en vigueur à la Direction des bibliothèques.

Formation

7.07 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 la directrice ou le directeur de l'unité ou la personne 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.

Changements technologiques

7.08 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

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

Locaux

7.10 Sur demande, l'Université doit, de manière ponctuelle, mettre à la disposition des auxiliaires de recherche et auxiliaires d'enseignement un local pour accomplir leurs tâches, si elle exige que ces tâches soient effectuées à l'Université, sous réserve des disponibilités, des directives et règlements en vigueur ainsi que de l'approbation de la direction de l'unité.

À moins d'autorisation expresse, l'auxiliaire ne peut laisser d'effets personnels, de documents ou de matériel dans ces locaux.

ARTICLE 8 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Salaires

8.01 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 8.04, l'indemnité compensatrice pour avantages sociaux et congés de 4 % prévue à la clause 8.05 et l'indemnité pour les jours fériés de 6 % prévue à la clause 9.01.

L'Université accepte de verser la rétroactivité salariale pour les augmentations des taux horaires de base prévues les 1er mai 2021 et 1er mai 2022 aux personnes salariées qui y ont droit et qui sont toujours à l'emploi de l'Université à la date de signature de la convention collective. Ce versement sera effectué au plus tard cent-vingt (120) jours après la date de signature de la convention collective.

Été 2021					
Cycle	Taux	Indemnités			Taux global
d'études	horaire	Vacances	Congés	Jours fériés	
1er cycle	15,61\$	8%	3%	3,6%	17,89\$
2 ^e cycle	20,22\$	8%	3%	3,6%	23,17\$
3 ^e cycle	22,29\$	8%	3%	3,6%	25,54\$

Été 2022					
Cycle	Taux	Indemnités			Taux global
d'études	horaire	Vacances	Congés	Jours fériés	
1 ^{er} cycle	15,92\$	8%	3%	3,6%	18,24\$
2 ^e cycle	20,62\$	8%	3%	3,6%	23,63\$
3 ^e cycle	22,74\$	8%	3%	3,6%	26,06\$

Hiver 2023					
Cycle	Taux	Indemnités			Taux global
d'études	horaire	Vacances	Congés	Jours fériés	
1er cycle	15,92\$	8%	4%	6%	18,79\$
2e cycle	20,62\$	8%	4%	6%	24,33\$
3 ^e cycle	22,74\$	8%	4%	6%	26,83\$

Augmentation des taux du 1er, 2e et 3e cycle

- o Au 1er mai 2021, les taux horaires seront majorés de 2 %.
- Au 1^{er} mai 2022, les taux horaires seront majorés de 2 %.

- Au 1^{er} mai 2023, les taux horaires seront majorés de 1,25 % ou du même pourcentage que le pourcentage d'indexation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec aux employés du réseau de l'Enseignement supérieur conformément aux règles budgétaires applicables à ce réseau pour l'année visée (le plus élevé des deux). Il est entendu que ce pourcentage exclut toute augmentation sous forme de somme forfaitaire, ajustements d'échelles ou autres formes d'augmentation accordées en sus du pourcentage d'indexation des échelles.
- Au 1^{er} mai 2024, les taux horaires seront majorés de 1,25 % ou du même pourcentage que le pourcentage d'indexation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec aux employés du réseau de l'Enseignement supérieur conformément aux règles budgétaires applicables à ce réseau pour l'année visée (le plus élevé des deux). Il est entendu que ce pourcentage exclut toute augmentation sous forme de somme forfaitaire, ajustements d'échelles ou autres formes d'augmentation accordées en sus du pourcentage d'indexation des échelles.
- Au 1^{er} mai 2025, les taux horaires seront majorés de 1,25 % ou du même pourcentage que le pourcentage d'indexation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec aux employés du réseau de l'Enseignement supérieur conformément aux règles budgétaires applicables à ce réseau pour l'année visée (le plus élevé des deux). Il est entendu que ce pourcentage exclut toute augmentation sous forme de somme forfaitaire, ajustements d'échelles ou autres formes d'augmentation accordées en sus du pourcentage d'indexation des échelles.
- Au 30 avril 2026, les taux horaires seront majorés de 2 % ou du même pourcentage que le pourcentage d'indexation des échelles consenti par le Gouvernement du Québec aux employés du réseau de l'Enseignement supérieur conformément aux règles budgétaires applicables à ce réseau pour l'année visée (le plus élevé des deux). Il est entendu que ce pourcentage exclut toute augmentation sous forme de somme forfaitaire, ajustements d'échelles ou autres formes d'augmentation accordées en sus du pourcentage d'indexation des échelles.
- Aux fins de la détermination du taux de salaire applicable, la personne salariée qui obtient un emploi d'auxiliaire d'enseignement ou de recherche au cours des deux (2) années qui suivent la date d'obtention d'un diplôme à l'Université de Montréal se voit attribuer, pour un maximum de trois (3) trimestres, le salaire correspondant au cycle d'études du diplôme obtenu, à condition que cet emploi soit directement en lien ou connexe avec le domaine d'études pour lequel il a obtenu ce diplôme.

Au terme des trois (3) trimestres ci-haut mentionnés, le taux de salaire applicable est fixé conformément à la clause 8.01.

Temps de préparation et/ou présence

8.03 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 nombre d'heures de travail de l'auxiliaire prévu à l'article 6.07 de la convention collective.

Indemnité de vacances

8.04 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 sa supérieure ou son supérieur, prendre des vacances en temps sans solde, sans toutefois dépasser l'équivalent du pourcentage précité.

Compensation d'assurances collectives et autres congés

- **8.05** Afin de compenser l'absence de régime d'assurances collectives et autres congés, l'Université verse une indemnité égale à quatre pour cent (4 %) du taux horaire.
- 8.06 L'Université se conforme à la Loi sur les normes du travail (LNT) en ce qui a trait au délai de versement de la première paie et à la fréquence des paies subséquentes

ARTICLE 9 - CONGÉS

Congés fériés

- 9.01 L'Université reconnaît à la personne salariée les jours fériés, chômés et payés suivants :
 - Le 1^{er} janvier;
 - Le 2 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 24 décembre;
 - Le 25 décembre;
 - Le 26 décembre;
 - Le 31 décembre.

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

Absences et congés pour raisons familiales et parentales

- **9.02** Sous réserve des articles 9.03 et 9.04, l'Université se conforme à la *Loi sur les normes du travail* pour les absences et congés pour raisons familiales ou parentales,
- 9.03 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 de son directeur, sa directrice ou sa personne représentante désignée.

- 9.04 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.
- 9.05 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.

9.06 La personne salariée admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (http://www.rqap.gouv.qc.ca) qui a accumulé un minimum de deux cent 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 cent 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

9.07 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

9.08 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

9.09 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, notamment en raison d'une situation de violence conjugale, elle en avertit le plus rapidement possible la personne qui la 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 10 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

- 10.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité des relations du travail formé de :
 - trois (3) personnes représentant le Syndicat;
 - trois (3) personnes représentant l'Université.
- 10.02 Le mandat du Comité des relations du travail est de discuter de tout litige, toute question ou tout 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.
- **10.03** Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 10.04 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.
- 10.05 Des personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité des relations du travail.

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 11.01 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.
- 11.02 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.
- 11.03 Le comité de santé et sécurité au travail est constitué de :
 - trois (3) personnes représentant le Syndicat;
 - trois (3) personnes représentant l'Université.
- **11.04** 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.
- 11.05 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.
- **11.06** Le comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- 11.07 Toute formation jugée nécessaire par le comité sera aux frais de l'Université.
- 11.08 Ce comité se penchera aussi sur les moyens de rendre le milieu de travail plus respectueux de l'environnement.
- 11.09 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 une professionnelle ou 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.

- 11.10 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des personnes salariées, cesdits appareils ou articles seront alors fournis par l'Université.
- 11.11 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.
- 11.12 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.
- 11.13 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.

- 11.14 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.
- 11.15 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.

- 11.16 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.
- 11.17 Une formation en santé et sécurité sera donnée aux personnes salariées dont les conditions de travail le justifient.

ARTICLE 12 - GRIEFS ET ARBITRAGE

- 12.01 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.
- 12.02 Un grief peut être soumis à la Direction des ressources humaines dans les quatre-vingtdix (90) jours de la connaissance du fait dont il découle sans excéder les cent quatrevingts (180) jours de l'occurrence du fait.
- 12.03 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.
- 12.04 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.
 - a) Les parties s'entendent pour que les arbitres suivants 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
 - Denis Provençal
 - Richard Marcheterre
 - Francine Lamv
 - Yves St-André
 - Nathalie Massicotte
 - Robert Côté
 - Nancy Ménard-Cheng
 - Louise-Hélène Guimond
 - Pierre-Georges Roy
 - b) Dans le cas où une personne cesserait de pratiquer ou advenant son décès, il incombe aux parties de désigner une remplaçante ou 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 une ou un autre arbitre parmi ceux cihaut mentionnés qui est disponible dans ledit délai.

Si aucun arbitre mentionné dans la convention collective n'est disponible dans ce délai, les parties s'entendent sur le choix d'une ou d'un arbitre en dehors de la liste. À défaut d'une entente, les parties demandent au Ministre du Travail d'en nommer un.

- e) Une fois nommée ou choisie, 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.
- **12.05** Les délais précités sont de rigueur.
- 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 ou le plaignant, aux fins de cette clause.
- 12.07 La personne salariée informe sa supérieure ou son supérieur au plus tard le jour ouvrable précédant la date de l'audition et ce, avant midi (12 h).

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 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.
- **13.02** Tout avis contenant une mesure disciplinaire est expédié à la personne salariée dans un délai raisonnable suivant l'infraction ou sa connaissance par l'Université.
- 13.03 La personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de sa déléguée ou son délégué syndical ou d'une personne représentant son Syndicat.
- 13.04 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.
- 13.05 Lors de la remise d'une mesure disciplinaire, l'Université en fait parvenir une copie au Syndicat.

ARTICLE 14 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

14.01 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 15 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

15.01 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer elle-même contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la personne salariée dont la preuve incombe à l'Université.

ARTICLE 16 – INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE

- **16.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature. Son échéance est fixée au 30 avril 2026.
- **16.02** Les annexes et lettres d'entente de cette convention collective en font partie intégrante.
- **16.03** La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 16.04 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.

ARTICLE 17 - VERSEMENT DE LA PAIE

- 17.01 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.
- 17.02 Avant de réclamer à une personne salariée le remboursement d'une somme d'argent à laquelle elle n'avait pas droit, l'Université consulte la personne salariée quant aux modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal ce 27e jour du mois de mars 2023.

Université de Montréal

Daniel Jutras Recteur

François Courchesne

Vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires professorales

Karina Adam'

Directrice générale

Direction des ressources humaines

Yves Du Sablon

Directeur - Relations du travail

Direction des ressources humaines

Lamia Ouali

Adjointe au directeur - Département de nutrition

Faculté de médecine

Marc-André Dubée Chef de section

Faculté des arts et des sciences

SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S SALARIÉ-E-S DE L'Université de Montréal

Yvon Barrière

Vice-président exécutif régional

Alliance de la Fonction publique du Canada, région du Québec

Amina Smaoui

Responsable à la coordination du SÉSUM

Marie-Claude Ménard

Responsable aux relations de travail du SÉSUM

Jonathan Michaud

Membre du comité de négociation du SÉSUM

Jonathan Vallée-Payette

Porte-parole du comité de négociation et conseiller syndical,

Alliance de la Fonction publique du Canada, région du Québec

Gabrielle Phaneuf

Conseillère aux avantages sociaux Direction des ressources humaines

Julien Bouchard-Aubin

Conseiller en relations du travail

Direction des ressources humaines

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 accréditaiton. »

AM-2001-0535.

- [5] Par une décision rendue le 1^{er} décembre 2009, le **Syndicat des étudiants** salarlés 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 du budget de recherche à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »

AM-2001-0942.

- [6] La Commission est informée que les intimés de première et de deuxième part ne font aucune représentation dans le dossier.
- [7] Il y a accord entre l'employeur et le Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) / Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ sur l'unité de négociation décrite ci-dessous et sur les personnes qu'elle vise
 - « 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. »
- [8] 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 étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) / Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ est la seule association de salariés à jouir du caractère représentatif requis par la loi.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

RÉVOQUE

l'accréditation accordée à Syndicat des étudiantEs salariéEs de l'Université de Montréal / L'Alliance de la fonction publique du Canada / FTQ le 4 juillet 2007

AM-2000-8421;

AM-2001-2802 / CM-2011-3947

PAGE: 4

RÉVOQUE

l'accréditation accordée à Syndicat des étudiantEs salariéEs de l'Université de Montréal / L'Alliance de la fonction publique du Canada / FTQ le 4 juillet 2007

AM-2000-8704;

RÉVOQUE

l'accréditation accordée à Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ le 1^{er} décembre 2009

AM-2001-0535;

RÉVOQUE

l'accréditation accordée à Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ le 1^{er} décembre 2009

AM-2001-0942;

ACCRÉDITE

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

« 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. »

De : Université de Montréal

Case postale 6128, succursale Centre-Ville Montréal (Québec) H3C 3J7

Établissement visé :

Case postale 6128, succursale Centre-Ville Montréal (Québec) H3C 3J7

AM-2001-2802.

Alphonse Chiasson

M^e Jacques Lamoureux LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS – s.e.n.c. Représentant du requérant

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

/sl

COPIE CONFORME

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

ENTENTE Nº 1 - SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT

ATTENDU La lettre d'entente nº 4 de la convention collective du Syndicat général des

professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) échue

depuis le 31 mai 2022;

ATTENDU La lettre d'entente nº 15 de la convention collective du Syndicat des

chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCCUM) échue

depuis le 31 juillet 2021;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.

- 2. Lorsque disponibles, et comme produites par les unités, les politiques de soutien à l'enseignement sont rendues publiques.
- 3. L'Université s'engage à fournir au Syndicat, en fin d'année financière, l'information concernant l'état des dépenses pour les auxiliaires d'enseignement.

ENTENTE N° 2 – PLATEFORME D'AFFICHAGE

L'Université examine actuellement les possibilités d'utiliser une plateforme d'affichage des emplois destinés aux personnes étudiantes à laquelle toutes ces personnes pourraient avoir accès et s'engage à tenter de la mettre en œuvre dès que possible.

Il est entendu que cette plateforme ne pourra pas être intégrée à Synchro.

L'Université s'engage à faire un compte-rendu au Syndicat sur l'avancement du projet de plateforme d'affichage au moins deux (2) fois par année à l'occasion d'une rencontre du CRT.

ENTENTE N° 3 – GENRE DES PERSONNES SALARIÉES

Il est entendu que l'Université ne pourra fournir les informations sur le genre des personnes salariées que lorsque les formulaires gouvernementaux le permettant seront modifiés en conséquence.

ENTENTE Nº 4 – ACCÈS AU LIBRE-SERVICE SYNCHRO

L'Université travaille actuellement sur un projet permettant l'accès à la plateforme au Libre-service Synchro pour les personnes salariées après la fin de leur dernier contrat.

L'Université s'engage à informer le Syndicat de l'état des travaux au moins deux (2) fois par année.