

**CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE ENTRE**

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

**LE SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S SALARIÉ-E-S S DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL (SÉSUM) SECTION LOCALE 17750 DE L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) – FTQ**

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

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	7
ARTICLE 8– SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX.....	8
ARTICLE 9 – CONGÉS.....	10
ARTICLE 10 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL	12
ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	12
ARTICLE 12 – GRIEFS ET ARBITRAGES	14
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES	15
ARTICLE 14 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	16
ARTICLE 15 – INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE.....	16
ARTICLE 16 – VERSEMENT DE LA PAIE	16
ANNEXE A – CERTIFICAT D’ACCRÉDITATION	19
ENTENTE N° 1 – PLATEFORME D’AFFICHAGE.....	22
ENTENTE N° 2 – GENRE DES PERSONNES SALARIÉES	23
ENTENTE N° 3 – ACCÈS AU LIBRE-SERVICE SYNCHRO	24

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

- 1.01** L'Université et le Syndicat reconnaissent que les tâches effectuées par les assistantes et assistants techniques apportent un soutien important à la mission d'enseignement de l'Université.
- 1.02** La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Université, le Syndicat et les personnes salariées.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

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

- 2.01** Année universitaire : Pour les fins de la présente convention collective, l'année universitaire est composée de trois trimestres : l'automne, l'hiver, l'été. Ils constituent respectivement le premier, le deuxième et le troisième trimestre de l'année universitaire. L'année universitaire commence le 1^{er} septembre et se termine le 31 août de l'année suivante.
- 2.02** Assistante et assistant technique : Personne salariée et non-étudiant de l'Université 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 l'assistante technique ou de l'assistant technique.
- 2.04** Directeur, directrice : 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** Personne salariée : Assistante et assistant technique de l'Université de Montréal.
- 2.06** Les parties : L'Université et le Syndicat.
- 2.07** Grief : Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.08** Jours ouvrables : Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés, prévus à l'article 9.
- 2.09** L'Université : Université de Montréal.
- 2.10** Syndicat : Le Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM).
- 2.11** Unité : L'une ou l'autre des unités suivantes : la faculté non départementalisée, le département, l'école, le centre de recherche ou l'unité administrative.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE, ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

Information aux parties

- 3.04** L'Université informe les personnes salariées de l'existence de la convention collective et 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** 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 7.01.

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 pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'unité de négociation une banque équivalente à quatre-vingts (80) heures de libération syndicale par année universitaire.
- 3.11** Pour la préparation et la négociation de la convention collective, l'Université accorde pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'unité de négociation une banque équivalente à quarante (40) heures de libération syndicale. Ces heures peuvent être utilisées à compter du neuvième mois précédent celui au cours duquel la convention collective vient à échéance.
- 3.12** Pour toute libération syndicale, le Syndicat informe préalablement et dans un délai raisonnable l'Université du nom des assistantes et assistants techniques à libérer.
- 3.13** À moins d'entente avec l'Université, la personne salariée qui bénéficie d'une libération syndicale doit respecter son ou ses contrats signés d'assistante et d'assistant technique.
- 3.14** Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement à l'Université 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 l'année en cours.
- Nom, prénom ou prénom choisi (le cas échéant), et matricule
 - Date de naissance
 - 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 la 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 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** Le Syndicat peut bénéficier des espaces de travail que l'Université fournit au SÉSUM.
- 4.07** L'Université fournit au Syndicat les services suivants : accès au service de réservation de locaux, au courrier interne, au service de courriel ainsi que l'hébergement d'un site web sur le serveur de l'Université, le tout dans le respect des politiques, règlements et procédures de l'Université.
- 4.08** Toute correspondance envoyée par l'Université à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées concernant un sujet visé par la convention est transmise au Syndicat.
- 4.09** 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** 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

5.01 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 représentantes et représentants 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'assistante et 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, la description de l'emploi, les critères de sélection, le nombre total d'heures prévu et les conditions d'exercice incluant l'horaire de travail si celui-ci est connu.
- 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 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 par courrier électronique, la personne 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 débiter dans les sept (7) jours précédant la signature du contrat.

Les personnes salariées qui doivent débiter 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'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 de 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.

ARTICLE 7 – CONDITIONS D'EXERCICE

Heures de travail

7.01 Le nombre d'heures payées à une personne salariée aux trimestres d'automne et d'hiver ne peut pas dépasser 255 heures par trimestre (en moyenne 17 heures par semaine ; cette moyenne peut être augmentée par 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.

7.02 Tout en tenant compte des contraintes administratives ou d'ordre pédagogique des unités, le cas échéant, un délai raisonnable doit être accordé à la personne salariée pour exécuter le travail.

7.03 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 et 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, 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 7.01; 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.

7.04 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

- 7.05** Lorsqu'une formation est requise par l'Université pour permettre à la personne salariée sous contrat de remplir les conditions de son contrat, la personne salariée et 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

- 7.06** 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

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

ARTICLE 8 – SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX

Salaires

- 8.01** Le taux global inclut l'indemnité de vacances de 8 % prévue à la clause 8.02, l'indemnité compensatrice pour avantages sociaux et congés de 4 % prévue à la clause 8.03 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				
Taux horaire	Indemnités			Taux global
	Vacances	Congés	Jours fériés	
15,61\$	8%	3%	3,6%	17,89\$

Été 2022				
Taux horaire	Indemnités			Taux global
	Vacances	Congés	Jours fériés	
15,92\$	8%	3%	3,6%	18,24\$

À la signature				
Taux horaire	Indemnités			Taux global
	Vacances	Congés	Jours fériés	
15,92\$	8%	4%	6%	18,79\$

Augmentation des taux :

- Au 1^{er} 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.

Indemnité de vacances

- 8.02** L'Université verse à titre d'indemnité de vacances un montant égal à huit pour cent (8 %) du taux horaire. Cette indemnité est versée en même temps que le salaire, à chaque période de paie.

Compensation d'assurances collectives et autres congés

- 8.03** 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.
- 8.04** 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 avec 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*.

Notification en cas d'absence

9.08 Dans le cas où la personne salariée n'est pas en mesure de travailler pour des raisons familiales ou parentales, pour cause de maladie ou pour toute autre cause, 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 de relations du travail formé de :
- trois (3) personnes salariées représentant les unités de négociation du SÉSUM;
 - 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 du 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 salariées représentant les unités de négociation du SÉSUM;
 - 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, à la date 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 ARBITRAGES

- 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-vingt-dix (90) jours de la connaissance du fait dont il découle sans excéder les cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait.
- 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 trente (30) 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 Lamy
 - 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 ci-haut 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.

12.06 Les personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant la durée nécessaire 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 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

ARTICLE 15 – INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE

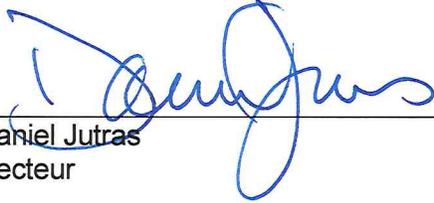
- 15.01** La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature. Son échéance est fixée au 30 avril 2026.
- 15.02** Les annexes et lettres d'entente de cette convention collective en font partie intégrante.
- 15.03** La nouvelle convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 15.04** 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 16 – VERSEMENT DE LA PAIE

- 16.01** 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.
- 16.02** 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 27^e jour du mois de mars 2023.

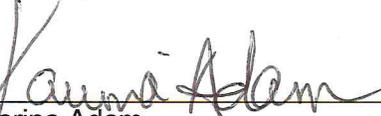
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



Daniel Jutras
Recteur



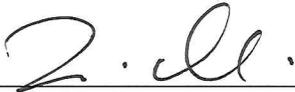
François Courchesne
Vice-recteur aux ressources humaines et aux
affaires professorales



Karina Adam
Directrice générale
Direction des ressources humaines



Marc-André Dubée
Chef de section
Faculté des arts et des sciences



Lamia Ouali
Adjointe au directeur - Département de nutrition
Faculté de médecine

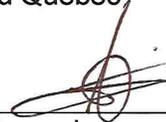


Gabrielle Phaneuf
Conseillère aux avantages sociaux
Direction des ressources humaines

**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,



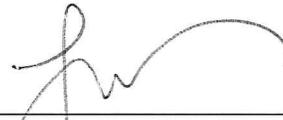
Amina Smaoui
Responsable à la coordination du SÉSUM



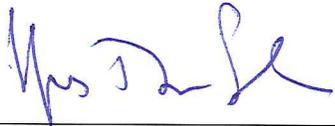
Marie-Claude Ménard
Responsable aux relations de travail du SÉSUM



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



Yves Du Sablon
Directeur – Relations du travail
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)

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

Montréal, le 1^{er} décembre 2009

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : Marie-Andrée Lévesque

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

Requérant
et

Université de Montréal

Employeur

DÉCISION

[1] Le 23 juin 2009, le **Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ** dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* pour représenter, chez l'employeur :

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

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

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

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

[4] Un vote au scrutin secret se tient du 26 octobre 2009 au 23 novembre 2009. Le **Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ** obtient le plus grand nombre de voix parmi les salariés qui ont exercé leur droit de vote.

[5] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du *Code du travail* sont satisfaites et que le **Syndicat des étudiants salariés de l'Université de Montréal (SÉSUM) section locale 17750 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) FTQ** jouit du caractère représentatif requis par la loi.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

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

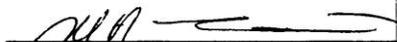
« Tous les assistants techniques, non étudiants, de l'Université de Montréal salariés au sens du Code du travail, dont le salaire émane des budgets de fonctionnement à l'exception de ceux déjà visés par une autre accréditation. »

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

Établissements visés :

Tous les établissements

AM-2001-0943.


Marie-Andrée Lévesque

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

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

/s/



ENTENTE N° 1 – 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° 2 – 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 N° 3 – ACCÈS AU LIBRE-SERVICE SYNCHRO

L'Université travaille actuellement sur un projet permettant l'accès 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.