

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

Convention collective de travail

entre

l'Université du Québec à Chicoutimi

et

**le Syndicat des étudiants et étudiantes
employé(e)s
de l'Université du Québec à Chicoutimi/SEEEU-AFPC-FTQ**



Expiration 31 mars 2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	COTISATION SYNDICALE.....	7
ARTICLE 7	UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ.....	8
ARTICLE 8	LIBÉRATIONS SYNDICALES	9
ARTICLE 9	ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS	10
ARTICLE 10	AFFICHAGE DES EMPLOIS.....	11
ARTICLE 11	ATTRIBUTION DES EMPLOIS	12
ARTICLE 12	DOSSIER D'EMPLOI	13
ARTICLE 13	HORAIRE DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 14	LIBERTÉ ACADÉMIQUE.....	16
ARTICLE 15	PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT.....	17
ARTICLE 16	FORMATION	18
ARTICLE 17	SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT.....	19
ARTICLE 18	RÉMUNÉRATION.....	20
ARTICLE 19	ABSENCES ET CONGÉS	21
ARTICLE 20	MESURES DISCIPLINAIRES	22
ARTICLE 21	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	23
ARTICLE 22	GRIEF ET ARBITRAGE	24
ARTICLE 23	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	25
ARTICLE 24	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	26
ARTICLE 25	PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	27
ARTICLE 26	DURÉE DE LA CONVENTION	28
ANNEXE 1	SALAIRES	29
ANNEXE 2	DEMANDE DE RÉMUNÉRATION ÉTUDIANT	30
ANNEXE 3 -	CERTIFICATS D'ACCREDITATION (EXTRAIT)	31
ANNEXE 4	DEMANDE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'ÉTUDIANT SALARIÉ	32
ANNEXE 5–	FORMULAIRE D'APPRÉCIATION.....	33
LETTRE D'ENTENTEN	NUMÉRO 1	34
LETTRE D'ENTENTE	NUMÉRO 2.....	35
SIGNATURES.....		36

ARTICLE 1 PRÉAMBULE

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 Année universitaire (trimestre Été, Automne et Hiver)

Aux fins de la présente convention collective, l'année universitaire est composée de trois trimestres : le trimestre d'été, le trimestre d'automne et le trimestre d'hiver. Ils constituent respectivement le premier, le deuxième et le troisième trimestre de l'année universitaire. Le trimestre d'été est réputé appartenir à l'année commençant le 1^{er} juin qui suit.

2.02 Surveillant d'examen

Étudiant de l'Université admis et inscrit à un programme d'études et dont la tâche exclusive est la surveillance d'examen.

2.03 Aide pédagogique

Étudiant de l'Université admis et inscrit à un programme d'études appelé dans le cadre d'un enseignement à agir comme aide pédagogique d'un professeur ou d'une chargée de cours, à aider et à encadrer des étudiants dans leurs études, et ce, sous la supervision étroite du professeur ou de la chargée de cours. Les tâches qui lui sont confiées sont celles de :

- surveillance d'examen en continuité avec d'autres tâches d'aide pédagogique;
- correction ;
- monitorat ;
- démonstration ;
- animation ;
- surveillance-dépannage.

2.04 Assistant de recherche

Étudiant de l'Université admis et inscrit à un programme d'études appelé à participer aux travaux de recherche des professeurs, des chercheurs, des laboratoires et des centres ou groupes de recherche.

2.05 Personne étudiante salariée

À moins qu'il ne soit spécifié autrement, le terme « personne étudiante salariée » signifie tout aide pédagogique ou assistant de recherche

2.06 Directeur du Service des ressources humaines

Désigne la personne nommée par l'Université à ce poste. À ce titre, il agit comme représentant officiel de l'Employeur aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

2.07 Syndicat

Désigne le Syndicat des étudiantes et étudiants employé(e)s de l'Université du Québec à Chicoutimi (SEEEUQAC), section locale 15500 de l'Alliance de la fonction publique du Canada FTQ.

2.08 Employeur

L'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) ci-appelée «l'Université».

2.09 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés, chômés proclamés par l'autorité civile ou fixés selon les modalités de la présente convention.

2.10 Parties

Désigne l'Employeur et le Syndicat.

2.11 Supérieur immédiat

Directeur, professeur, chercheur ou coordonnateur du centre, groupe de recherche ou laboratoire qui supervise la personne étudiante salariée.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01** La convention s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par les certificats d'accréditation décrits à l'annexe 3.
- 3.02** Aux fins de l'application de la convention collective, peut se qualifier comme personne étudiante salariée : une personne admise et inscrite à un programme d'études universitaires de premier cycle ou de cycle(s) supérieur(s) offert à l'Université.
- 3.03** Dans la mesure où l'Université est l'Employeur, sont réputées inscrites à l'Université aux fins de l'application de la convention collective:
- pour les emplois comme assistant de recherche, une personne étudiante inscrite dans une autre université et travaillant dans un groupe de recherche universitaire impliquant un ou plusieurs professeurs de l'Université;
 - une personne étudiante inscrite dans une autre université à un programme de maîtrise ou de doctorat qui n'est pas offert à l'Université et qui réalise son mémoire ou sa thèse sous la codirection ou la direction d'un professeur de l'Université;
 - une personne étudiante de l'Université en absence autorisée selon le Régime des études de cycles supérieurs.
- 3.04** L'Employeur n'adoptera ni n'appliquera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention collective.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE

- 4.01** Pour la négociation et l'application de la convention, l'Université reconnaît le Syndicat comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des personnes étudiantes salariées couvertes par les certificats d'accréditation (Annexe 3) émis par la Commission des relations de travail et tout amendement à ceux-ci.
- 4.02** La convention collective s'applique à toutes les personnes étudiantes salariées embauchées par l'Université et couvertes par les accréditations accordées par la Commission des relations de travail le 28 mai 2008, mentionnées au paragraphe précédent.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** Chaque nouvelle personne étudiante salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer une formule d'adhésion.
- 5.02** La formule d'adhésion doit être signée par la personne étudiante salariée en même temps que son contrat d'emploi. La formule d'adhésion doit par la suite être transmise au Syndicat par l'Employeur, et ce, dans le mois suivant le début de cet emploi.

ARTICLE 6 COTISATION SYNDICALE

6.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de la personne étudiante salariée un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'Alliance de la fonction publique du Canada.

L'Alliance informera l'Université par écrit de la retenue autorisée.

6.02 Le 15^e jour ouvrable de chaque mois, l'Employeur transmet à l'Alliance de la fonction publique du Canada, par chèque ou par dépôt bancaire, les sommes perçues, en vertu de l'article 6.01, du mois précédent. Au moment du transfert des cotisations perçues, l'Université fait également parvenir à l'Alliance de la fonction publique du Canada, par voie électronique, une liste en fichier Excel comprenant pour chaque personne salariée :

- nom et prénom;
- adresse permanente;
- numéro d'employé;
- nombre d'heures payées pendant la période de prélèvement;
- montant prélevé en cotisation syndicale;
- montant total du salaire versé pendant la période.

ARTICLE 7 UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ

- 7.01** L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local identifié équipé de l'ameublement nécessaire : chaises, table de travail, classeur, étagère, téléphone, ordinateur et babillard.
- 7.02** L'Université procède au remplacement de l'ordinateur du Syndicat selon la pratique en vigueur pour les autres catégories de personnel.
- 7.03** L'Employeur fournira gratuitement au Syndicat les services suivants : accès au service de réservation de locaux et de l'audiovisuel, au courrier interne, au courriel ainsi que l'hébergement d'un site Web sur le serveur de l'Université en fonction des espaces et des ressources disponibles. Ledit site Web doit être opéré en respect des politiques et procédures afférentes. De plus, une ligne téléphonique est mise à la disposition du syndicat, mais ce dernier assume tous les frais d'opération excédant l'usage d'une ligne locale sans frais.
- 7.04** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un espace d'affichage adéquat aux pavillons principal et des humanités à un endroit à convenir entre l'Employeur et le Syndicat.
- 7.05** L'Employeur rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la Loi sur la fiscalité municipale pour le local mis à la disposition du Syndicat.

ARTICLE 8 LIBÉRATIONS SYNDICALES

8.01 Afin d'assumer les tâches qui découlent de l'application de la convention collective, l'Employeur accorde à des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat une banque équivalente à cinq cent cinquante (550) heures par année.

Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement à l'Employeur par le biais de contrats signés chaque trimestre déterminant le nom et le nombre d'heures pour chaque représentant syndical. Les membres seront payés à leur salaire habituel.

8.02 Pour la préparation et la négociation de la convention collective, l'Université accorde à des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat une banque équivalente à quatre cent soixante-quinze (475) heures. Ces heures peuvent être utilisées à compter du début du trimestre précédant celui au cours duquel la convention collective vient à échéance.

Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement à l'Employeur par le biais de contrats signés chaque trimestre déterminant le nom et le nombre d'heures pour chaque représentant syndical. Les membres seront payés à leur taux de salaire habituel.

8.03 À moins d'entente avec l'employeur, les activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de travail de la personne étudiante salariée.

8.04 Seule une personne étudiante salariée dont le dernier contrat de travail à titre d'aide pédagogique ou d'assistant de recherche s'est terminé dans un délai de moins d'un (1) an peut bénéficier de l'application des articles 8.01 à 8.03.

ARTICLE 9 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

9.01 Le Syndicat informe par écrit l'Employeur du nom des divers représentants syndicaux, et ce, avant le début de chaque année universitaire et tient l'Employeur informé rapidement, par écrit, de tout changement parmi les représentants syndicaux.

9.02 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, à l'exception des documents remis à huis clos, une copie électronique de tous les documents remis aux membres du conseil d'administration et de la commission des études y compris les projets d'ordre du jour ainsi que les procès-verbaux.

9.03 Toute correspondance transmise par l'Employeur à un groupe ou à l'ensemble des personnes étudiantes salariées concernant un sujet visé par la convention est transmise au Syndicat.

9.04 Vers la fin des mois de février, de juin et d'octobre de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, une liste informatisée sous fichier Excel, des personnes étudiantes salariées qui ont un contrat durant le trimestre en cours. Cette liste contient les informations suivantes :

- Nom, prénom, sexe et numéro d'employé;
- Date de naissance;
- Adresse et numéro de téléphone à domicile;
- Adresse de courriel, si disponible;
- Dates de début et de fin de contrat;
- Cycle d'études et titre de l'emploi et catégorie d'emploi;
- Taux horaire de salaire et nombre total d'heures au contrat;
- Département ou projet de recherche.

Vers le milieu des mois de janvier, de mai et de septembre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, une liste informatisée sous fichier Excel, de toutes les personnes salariées qui ont obtenu un contrat au cours du trimestre qui vient de se terminer. Cette liste contient les informations mentionnées à l'alinéa précédent.

9.05 L'Employeur informe le Syndicat des changements technologiques et institutionnels qui affecteraient les conditions de travail de l'ensemble des employés de l'Université.

ARTICLE 10 AFFICHAGE DES EMPLOIS

10.01 L'Employeur affiche cinq (5) jours ouvrables avant la sélection d'une personne étudiante, par voie électronique ou sur un tableau d'affichage, tout emploi d'aide pédagogique de vingt (20) heures ou plus. L'affichage sera fait pour tout emploi qui sera disponible au cours d'un trimestre, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation de contrat ou d'un remplacement. Le syndicat a accès aux affichages qui sont produits.

10.02 L'employeur affiche cinq (5) jours ouvrables avant la sélection d'une personne étudiante, par voie électronique ou sur un tableau d'affichage, tout emploi d'assistant de recherche comportant plus de quarante (40) heures ou plus. L'affichage sera fait pour tout emploi qui sera disponible au cours d'un trimestre, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation de contrat ou d'un remplacement. Le syndicat a accès aux affichages qui sont produits.

10.03 L'affichage de l'offre d'emploi comprend les renseignements suivants :

- le numéro d'affichage;
- le titre de la catégorie (aide pédagogique ou assistant de recherche)
- le titre et la description de l'emploi
- les qualifications et les exigences requises pour l'emploi
- l'activité pédagogique pour lequel l'emploi est requis
- l'unité de travail de la personne titulaire de l'activité pédagogique
- la période d'emploi
- nombre total d'heures
- horaire de travail (lorsque connu)
- la date limite et l'endroit où poser sa candidature

10.04 L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des unités organisationnelles et des projets de recherche un outil informatisé via Internet servant à annoncer les emplois disponibles.

ARTICLE 11 ATTRIBUTION DES EMPLOIS

- 11.01** La personne qui est à l'origine de la demande d'emploi sélectionne la personne étudiante salariée qu'elle croit répondre le mieux aux critères de sélection. Dans le choix des personnes étudiantes salariées pour occuper un emploi d'aide pédagogique ou d'assistant de recherche, l'Employeur prend en considération le niveau d'études minimum et l'expérience antérieure exigée pour occuper l'emploi. L'Employeur s'assure aussi du respect des autres exigences liées à l'emploi et devant être satisfaites par la personne étudiante.
- 11.02** Aucune prestation de travail ne peut débuter avant la signature d'un contrat d'emploi par les parties concernées.
- 11.03** Les tâches à accomplir par une personne étudiante salariée sont inscrites au contrat.
- 11.04** Lors de la signature de son contrat d'embauche, l'Employeur remet à la personne étudiante salariée une copie dudit contrat (annexe 2). L'Employeur transmet également au Syndicat une copie du contrat d'embauche de la personne étudiante salariée, et ce, dans les meilleurs délais.
- 11.05** Sur le contrat que signe la personne salariée apparaît l'adresse URL où celle-ci peut consulter la convention collective ainsi que le guide syndical.
- 11.06** Une personne étudiante salariée qui a travaillé au moins quarante-cinq (45) heures et qui désire se constituer un portfolio pour référence future, peut faire parvenir à la fin de son contrat, à la personne qui la supervise, le formulaire d'appréciation (annexe 5). Cette personne devra remplir le formulaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la demande.

ARTICLE 12 DOSSIER D'EMPLOI

12.01 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 étudiante salariée.

12.02 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, chaque personne étudiante salariée a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier personnel en présence d'une personne représentant l'Employeur et, si elle le désire, d'une personne représentant le Syndicat. Une personne représentant le Syndicat peut consulter le dossier personnel d'une personne étudiante salariée, en l'absence de cette dernière, et ce, après avoir obtenu au préalable son autorisation écrite et en avoir remis copie à l'Employeur.

ARTICLE 13 HORAIRE DE TRAVAIL

- 13.01**
- a) Pour les trimestres d'automne et d'hiver, le nombre maximal d'heures de travail pour une personne étudiante salariée est de trois-cents (300) heures par trimestre.
 - b) Pour le trimestre d'été, le nombre maximal d'heures de travail peut dépasser trois cents (300) heures dans la mesure où le nombre d'heures de travail est raisonnable eu égard à l'objectif principal de la personne étudiante salariée qui est la poursuite et la réussite de ses études.
 - c) Le nombre d'heures de travail requis de la personne étudiante salariée est précisé au contrat d'emploi et est déterminé selon la charge raisonnable nécessaire pour effectuer le travail prévu au contrat d'emploi. Si l'horaire de travail est connu, il est aussi indiqué dans le contrat d'emploi.
 - d) Le nombre d'heures de travail prévu à l'article 13.01 a) peut être augmenté avec l'autorisation du directeur de département ou du chercheur responsable, selon le cas.

Par ailleurs, le directeur de département peut déterminer un nombre maximal d'heures inférieur à trois cents (300) heures par trimestre pour une étudiante ou un étudiant salarié qui ne rencontre pas les seuils minimaux de réussite, tels que précisés aux politiques et procédures relatives aux conditions de poursuite des activités d'un programme d'études de premier cycle ou de cycle supérieur à l'Université.

- e) Les heures de libérations syndicales ne sont pas comptabilisées dans le calcul des heures aux fins de cet article, et ce, sans affecter la portée des paragraphes précédents.

13.02 Il est de la responsabilité de la personne étudiante salariée de respecter le nombre d'heures déterminé au contrat d'emploi ou déterminé suite à une modification du contrat d'emploi. Le non-respect du nombre d'heures prévues peut conduire à une mesure disciplinaire à moins que la personne étudiante salariée ait mis fin à son contrat d'emploi et que les heures devant être effectuées avant qu'elle mette fin à son contrat aient été effectuées.

13.03 Si en cours d'emploi, une personne étudiante salariée considère que le nombre d'heures de travail prévu à son contrat d'emploi est insuffisant pour effectuer le travail convenu, elle doit, avec diligence, transmettre à la personne qui la supervise une demande écrite de modification de son contrat d'emploi sur le formulaire prévu à cette fin (annexe 4).

Cette demande doit être faite, selon le cas, au superviseur ou à l'unité organisationnelle le plus tôt possible et au plus tard avant d'avoir complété les deux tiers (2/3) des heures prévues à son contrat.

13.04 Si aucune entente n'intervient à cette étape, la personne étudiante salariée peut, si applicable, transmettre le formulaire rempli par le superviseur à l'unité organisationnelle concernée afin de demander la révision de son contrat d'emploi. L'unité organisationnelle détermine alors si cette demande est fondée ou non et transmet sa décision écrite à la personne étudiante salariée concernée ainsi qu'au superviseur, et ce, dans un délai de deux (2) semaines.

- 13.05** Le formulaire de demande de modification d'un contrat d'emploi prévu à l'annexe 4 est disponible sur le site web de l'Université.
- 13.06** En tout temps, un litige concernant le nombre d'heures de travail prévu au contrat d'emploi d'une personne étudiante salariée peut être discuté au comité de relations de travail

ARTICLE 14 LIBERTÉ ACADÉMIQUE

14.01 Une personne étudiante salariée peut refuser un emploi ou y mettre fin si cet emploi contrevient à sa conscience professionnelle ou pour tout autre motif valable, et ce, en donnant un préavis raisonnable.

ARTICLE 15 PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

- 15.01** L'Employeur, par ses personnes représentantes, et le Syndicat, par ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de l'un de ses membres en raison de sa race, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de son handicap physique ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier son handicap, ses opinions ou autres actions politiques, associatives, religieuses ou syndicales, son lien de parenté, son statut social, son orientation sexuelle et de ses relations sociales, le tout conformément aux obligations contractées par la convention collective.
- 15.02** Aucune personne étudiante salariée ne peut faire l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir exercé un droit prévu à la convention collective.
- 15.03** Une personne étudiante 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.
- 15.04** L'Employeur s'engage, dans la mesure du raisonnable, à accommoder les personnes étudiantes salariées ayant un handicap pour qu'elles puissent accomplir leurs tâches.

ARTICLE 16 FORMATION

- 16.01** Lorsqu'une formation est nécessaire, y compris la formation en santé et sécurité, pour permettre à la personne étudiante salariée sous contrat de remplir les conditions de son contrat, cette dernière et la personne qui la supervise prennent entente à cet effet. Les heures accordées à cette formation sont rémunérées aux mêmes conditions que les autres heures prévues au contrat. Les frais de formation et de déplacement sont entièrement à la charge de l'Université.
- 16.02** Tout déplacement de la personne étudiante salariée exigé par le supérieur immédiat dans l'exercice de ses fonctions est remboursé en vertu de la Politique interne de frais de voyage et de représentation de l'Université. En aucun cas, une personne étudiante salariée ne se verra rembourser des frais de déplacement entre son lieu de résidence et son lieu de travail habituel.

ARTICLE 17 SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

- 17.01** L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.
- 17.02** L'Université, le Syndicat et les personnes étudiantes salariées se soumettent aux droits et obligations prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 17.03** Les questions relatives à la santé et sécurité au travail seront discutées par le comité des relations de travail.
- 17.04** Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à toute personne étudiante salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de salaire.
- 17.05** Une personne étudiante salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Cette personne ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé par cette personne.
- 17.06** Une personne étudiante salariée enceinte ou qui allaite qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

ARTICLE 18 RÉMUNÉRATION

- 18.01** Les salaires en vigueur à partir du (date de signature de la convention collective) sont ceux apparaissant à l'annexe I.
- 18.02** Le salaire de la personne étudiante salariée lui est versé au plus tard un mois après la signature de son contrat et à tous les deux (2) jeudis par la suite.
- 18.03** Le versement du salaire est effectué par dépôt bancaire dans l'institution choisie par la personne étudiante salariée.
- 18.04** À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse un montant égal à 3,6% du taux horaire, lequel montant est inclus dans les taux de salaire prévus à l'annexe I.
- 18.05** La personne étudiante salariée a droit à une indemnité de vacances de huit pour cent (8%) dont le montant est inclus dans les taux de salaire prévus à l'annexe I.
- 18.06** Afin de compenser l'absence d'un régime d'assurances collectives, l'Employeur verse une indemnité de trois pour cent (3%) dont le montant est inclus dans les taux de salaire prévus à l'annexe I.
- 18.07** Aux fins d'interprétation et d'application de la convention collective, la notion de cycle figurant au tableau des salaires à l'Annexe 1 doit être interprétée comme le plus haut niveau de scolarité en cours ou complétée dans la même discipline ou dans le champ d'expertise visé par l'emploi, et ce, au moment de la signature du contrat d'embauche.

ARTICLE 19 ABSENCES ET CONGÉS

19.01 Pour les absences et congés pour raisons familiales ou parentales, l'Employeur se conforme à la Loi sur les normes du travail.

19.02 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.

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

- a) elle a travaillé au moins trois cents (300) heures dans un emploi visé par la présente convention collective;
 - b) elle est en cours de contrat d'emploi au moment du début de son congé de maternité;
- et
- c) elle reçoit des prestations d'assurance parentale.

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

19.04 Des indemnités seront versées lors d'un congé de paternité à l'étudiant salarié si :

- a) Il a travaillé au moins trois cents (300) heures dans un emploi visé par la présente convention collective;
- b) Il est en cours de contrat d'emploi au moment du début de son congé;
- c) Il reçoit des prestations d'assurance parentale.

Pendant les onze (11) premiers jours de son congé de paternité, la personne étudiante salariée admissible recevra de l'Employeur une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de 93% du salaire hebdomadaire prévu à son contrat d'emploi et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit, l'indemnité versée par l'employeur ne dépassant jamais 23% du salaire hebdomadaire prévu au contrat d'emploi.

19.05 Dans le cas où la personne salariée n'est pas en mesure de travailler, elle en avertit le plus rapidement possible la personne qui la supervise. Elle est alors considérée sans traitement pour la durée de l'absence.

ARTICLE 20

MESURES DISCIPLINAIRES

- 20.01** Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, la directrice ou le directeur des ressources humaines rencontre la personne étudiante salariée afin d'obtenir sa version des faits. Une convocation écrite indiquant la date, l'heure, l'endroit de la rencontre et la nature des faits reprochés doit être remise à la personne salariée et au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant du Syndicat pour cette rencontre.
- 20.02** Lorsqu'un acte posé par une personne étudiante salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent par ordre de gradation :
1. Avertissement écrit;
 2. Suspension;
 3. Congédiement
- 20.03** Lorsqu'un acte posé par une personne étudiante salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur doit faire part de sa décision à la personne étudiante salariée et au Syndicat et les informer des motifs et des faits qui ont amené sa décision d'imposer une mesure disciplinaire.
- 20.04** En l'absence de récidive suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire, ladite mesure est réputée ne pas avoir été donnée et est retirée du dossier personnel de la personne étudiante salariée dans les huit (8) mois qui suivent ou dès qu'elle a cumulé quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à titre d'aide pédagogique.
- 20.05** Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le pouvoir de l'Employeur d'imposer, sans préavis, un congédiement ou une suspension pour faute grave.
- 20.06** Dans le cas de toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE 21 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 21.01** Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail formé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Employeur.
- 21.02**
- a) Le mandat du comité de relations de travail est de discuter de tout litige, question ou problème relatif aux conditions de travail, à la santé sécurité au travail ou aux relations entre l'Employeur, d'une part, et le Syndicat et les personnes étudiantes salariées, d'autre part, y compris les griefs.
 - b) En matière de santé et de sécurité au travail, les discussions du comité des relations de travail auront notamment pour fonction :
 - i. D'étudier et d'enquêter sur toute la question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail ainsi qu'aux outils de travail nécessaires à la réalisation sécuritaire des tâches de la personne étudiante salariée, et ce, conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail applicable à l'Université;
 - ii. De formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention particulière;
 - iii. De veiller à ce que l'Employeur et les aides pédagogiques et assistants de recherche respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
 - iv. D'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'Université.
- 21.03** L'objectif principal poursuivi par les parties par la voie du comité de relations de travail est de maintenir des relations continues et étroites entre l'Employeur et le Syndicat, de favoriser des échanges sereins et profitables dans un contexte non conflictuel, de rechercher des solutions aux problèmes soulevés et de formuler conjointement des recommandations aux autorités compétentes.
- 21.04** Le comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 21.05** Le comité peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une des deux (2) parties.
- 21.06** L'une ou l'autre des parties peut éventuellement inviter une personne extérieure au comité, à titre consultatif, à une réunion du comité dans la mesure où les deux (2) parties y consentent.

ARTICLE 22 GRIEFS ET ARBITRAGE

- 22.01** Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. L'avis de grief doit contenir un exposé des motifs du grief, les chapitres et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.
- 22.02** Tout grief doit être déposé au directeur du Service des ressources humaines dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait donnant lieu au grief. Toutefois, ce délai est de vingt (20) jours ouvrables pour les griefs concernant les mesures disciplinaires.
- L'Employeur peut également déposer un grief en le formulant par écrit au Syndicat, et ce, dans le même délai à compter de l'événement donnant lieu au grief.
- 22.03** Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt d'un grief, l'une ou l'autre des parties convoque les membres du comité de relations de travail afin de discuter du grief.
- Si l'Employeur et le Syndicat arrivent à une entente dans le cadre des discussions du comité de relations de travail, le règlement du grief doit être constaté par un écrit signé par les représentants autorisés des parties.
- Si l'employeur et le Syndicat n'arrivent pas à une entente dans le cadre des discussions au comité de relations de travail, l'Employeur ou le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage. Dans un tel cas, la partie qui souhaite référer le grief à l'arbitrage doit, dans les vingt (20) jours suivant la rencontre du comité de relations de travail, signifier son intention à l'autre partie.
- 22.04** Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties peut transmettre un grief à l'arbitrage sans que ce grief ait été discuté au comité de relations de travail.
- 22.05** Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent modifier ces délais par entente écrite.
- 22.06** Aucun document la concernant directement ne peut être opposé à la personne étudiante salariée lors d'un arbitrage si elle n'en a pas déjà reçu copie.
- 22.07** Les personnes étudiantes salariées appelées à témoigner lors d'un arbitrage sont libérées sans perte de salaire.
- 22.08** Lorsqu'une partie désire soumettre un grief à l'arbitrage, les parties s'entendent sur le choix d'un (1) arbitre dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision de l'une ou l'autre des parties de référer le grief à l'arbitrage. À défaut d'un accord sur le choix de l'arbitre, un avis est envoyé par l'une ou l'autre des parties au ministre du Travail pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.
- 22.09** Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement écrit.

ARTICLE 23 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 23.01** La propriété intellectuelle est régie par les dispositions de la « Politique relative aux droits d'auteur et ses amendements». Un différend sur la propriété intellectuelle doit être soumis aux procédures prévues à cette politique.
- 23.02** Un grief peut être formulé essentiellement à l'égard du non-respect des procédures prévues à cette politique pour régler un différend déposé selon cette politique. La juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de ces procédures prévues à cette politique pour régler un différend.

ARTICLE 24 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

ARTICLE 25 PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 Dans le mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur rend disponible, via Internet, le texte de la convention collective. De plus, l'Employeur imprime et fournit à ses frais quinze (15) exemplaires au Syndicat.

Lors d'une première embauche, l'employeur s'engage à distribuer à l'étudiant salarié un feuillet syndical qui l'informe de l'existence et des coordonnées du syndicat de même que l'adresse électronique lui donnant accès à la convention collective.

ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 26.01** La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et demeure en vigueur pour une durée de cinq (5) ans.
- 26.02** À moins de dispositions contraires, la présente convention collective continuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 26.03** L'Université et l'Alliance de la fonction publique peuvent, d'un commun accord, à n'importe quel moment, par lettre d'entente, modifier la présente convention collective en y ajoutant tout article qu'il juge nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant, en tout ou en partie, l'article qu'il juge insatisfaisant.

ANNEXE 1

**SALAIRES À COMPTER DE LA DATE DE LA SIGNATURE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Taux global (incluant les indemnités de 18.04, 18.05 et 18.06)

Fonctions	Cycle	2014	1^{er} avril 2015	1^{er} avril 2016	1^{er} avril 2017	1^{er} avril 2018	1^{er} avril 2019
Surveillant 1^{er}, 2^e, et 3^e cycle	1 ^{er}	14.01 \$	14.15 \$	14.29 \$	14.43 \$	14.58 \$	14.72 \$
	2 ^e	19.00 \$					
	3 ^e	19.00 \$					
Aide pédagogique et assistant de recherche	1 ^{er}	14.01 \$	14.43 \$	14.86 \$	15.31 \$	15.77 \$	16.24 \$
	2 ^e	19.00 \$	19.19 \$	19.38 \$	19.58 \$	19.77 \$	19.97 \$
	3 ^e	22,05 \$	22,27 \$	22,49 \$	22.72 \$	22.95 \$	23.17 \$

ANNEXE 3 CERTIFICATS D'ACCREDITATION (EXTRAIT)

Dossier : AQ-2000-9237
Cas : CQ-2008-1167
Date : 28 mai 2008

LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

ACCREDITE

Le Syndicat des étudiantes et étudiants employé(e)s de l'UQAC/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPQ) FTQ pour représenter :

« Tous les étudiantes et étudiants aides pédagogiques salarié(e)s au sens du Code du travail » de l'Université du Québec à Chicoutimi.

Dossier : AQ-2000-9190
Cas : CQ-2008-0698
Date : 3 juin 2009

LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL

ACCREDITE

Le Syndicat des étudiantes et étudiants employé(e)s de l'UQAC/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPQ) FTQ pour représenter :

«Tous les étudiants et étudiants assistant(e)s de recherche salarié(e)s au sens du Code du travail» de l'Université du Québec à Chicoutimi.

ANNEXE 5 – FORMULAIRE D'APPRÉCIATION

Service des ressources humaines

■ PARTIE 1 – À ÊTRE REMPLIE PAR L'ÉTUDIANT SALARIÉ MATRICULE DE L'EMPLOYÉ

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Courriel: _____ Code postal

Tél.: () _____

<p>CATÉGORIE D'EMPLOI D'AIDE PÉDAGOGIQUE</p> <p><input type="checkbox"/> Surveillant d'examens <input type="checkbox"/> Correcteur <input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p> <p>_____ Sigle du cours: _____</p>	<p>ASSISTANT DE RECHERCHE</p> <p><input type="checkbox"/> N° de réquisition : R _____</p>
---	---

Nom du superviseur _____ Unité org. _____

Signature de l'étudiant _____ Date _____

À REMETTRE AU SUPERVISEUR

■ PARTIE 2 – À ÊTRE REMPLIE PAR LE SUPERVISEUR

Principales tâches accomplies par l'étudiant salarié :

Évaluation de l'étudiant	Excellent	Très bon	Bon	Passable	Ne rencontre pas les attentes	Ne s'applique pas
Aptitudes au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assiduité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jugement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication orale et écrite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences générales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Commentaires : _____

Signature du superviseur _____ Date _____

À REMETTRE À L'ÉTUDIANT À L'ADRESSE DE RETOUR INDIQUÉE CI-DESSUS

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE: le Syndicat des étudiants et étudiantes employé(es) de l'UQAC
/ l'Alliance de la fonction publique du Canada – Québec / FTQ

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Définition de la nature du certificat d'accréditation

Le 16 mars 2009, la Commission des relations de travail émettait un certificat d'accréditation au Syndicat des étudiants et étudiantes employé(es) de l'UQAC/Alliance de la Fonction publique du Canada pour représenter : « Tous les étudiants et étudiantes de recherche salarié(e)s au sens du Code du travail » mais confirmait la tenue d'une audience devant la Commission qui serait convoquée sans délai aux fins de statuer sur la description de l'unité de négociation.

Les parties conviennent d'intégrer les éléments suivants à la compréhension du certificat d'accréditation :

Selon la compréhension actuelle des parties, les personnes suivantes sont normalement non comprises dans le certificat d'accréditation :

- Une personne étudiante bénéficiant personnellement d'une bourse versée par un organisme subventionnaire externe.

De plus, les parties conviennent que les personnes étudiantes de cycles supérieurs effectuant des activités de recherche liées directement à leurs curriculums de formation sont normalement exclues, dans la mesure où les fruits de la recherche demeurent leur propriété et leur permettent d'obtenir des crédits. Par conséquent, les personnes étudiantes dont le travail est utilisé en tout ou en partie par l'Université sont incluses.

Comme les parties reconnaissent que « la nature d'activités de recherche liées directement au curriculum de formation » est un concept ambivalent, les parties conviennent de créer une grille d'analyse lors de la présente ronde de négociation. Dans l'éventualité où des problématiques se présenteraient, les parties conviennent d'en discuter au Comité des relations de travail afin d'apporter les solutions nécessaires.

Dans la mesure où un désaccord subsisterait relativement à la portée du certificat d'accréditation, les parties conviennent de représenter les dossiers à la Commission des relations de travail dans l'état du dossier au moment de la signature de cette entente.

Lettre d'entente signée le 6 juillet 2009

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE: le Syndicat des étudiants et étudiantes employé(es) de l'UQAC
/ l'Alliance de la fonction publique du Canada – Québec / FTQ

ET: L'Université du Québec à Chicoutimi

OBJET: Poursuite des discussions

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Lorsque les systèmes informatiques utilisés par l'employeur le permettront, les parties se réuniront afin de convenir des possibilités d'automatiser les processus et les modalités reliés à l'élaboration et au suivi des contrats d'emploi ainsi que la signature de la carte d'adhésion syndicale, et ce, dans les limites d'automatisation permises par les systèmes informatiques.

Lettre d'entente convenue le 31 mars 2015

Signé à Chicoutimi le 30^e jour du mois de mars 2015.

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI	LE SYNDICAT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES SALARIÉ(E)S DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI/SEEEU-AFPC-FTQ
 Martin Gauthier Recteur	 Jean-Julien Mercier Conseiller syndical / AFPC
 Dominique Bouchard Vice-recteur aux ressources humaines	 Isabelle Duchesne membre du comité de négociation
 Martin Côté Vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général	 Sara Jeanne Lemieux Membre du comité de négociation
 Pierre Imbeault Directeur du Service des ressources humaines	 Louis-Philippe Morasse Membre du comité de négociation et président
 Marie-Andrée Lemay Membre du comité de négociation	 Magali Picard VPER de l'AFPC-Québec
 Isabelle Breton Membre du comité de négociation	
 Yves Chiricota Membre du comité de négociation	