

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE ENTRE  
FONDATION DE L'UQAM(EMPLOYEUR)**

**et**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA (AFPC)  
SYNDICAT DES ÉTUDIANT-E-S de l'UQAM EMPLOYÉ-E-S DE LA  
FONDATION DE L'UQAM  
(SYNDICAT)**

**EN VIGUEUR DU (...) 2012 AU 31 AOÛT 2015**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 INTENTION DES PARTIES.....	3
ARTICLE 2 DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION .....	6
ARTICLE 4 UTILISATION DES RESSOURCES.....	7
ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	8
ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	10
ARTICLE 7 PRESTATION DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 8 ATTRIBUTION DES EMPLOIS D'AGENT DE LIAISON ET DE SUPERVISEUR.....	12
ARTICLE 9 SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	13
ARTICLE 10 HARCÈLEMENT.....	14
ARTICLE 11 SALAIRES ET INDEMNITÉS DE VACANCES.....	15
ARTICLE 12 CONGÉS.....	16
ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
ARTICLE 14 GRIEFS ET ARBITRAGE.....	19
ARTICLE 15 RESPONSABILITÉ CIVILE.....	20
ARTICLE 16 PUBLICATION DE LA CONVENTION.....	21
ARTICLE 17 DURÉE DE LA CONVENTION.....	22
ANNEXE 1 - SALAIRE.....	23
ANNEXE 2 – FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE.....	24

## **ARTICLE 1 INTENTION DES PARTIES**

1.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le principal objectif de la personne étudiante salariée est la poursuite et la réussite de ses études. Le travail étudiant au sein de la Fondation de l'UQAM génère un revenu lui permettant de supporter sa démarche étudiante.

1.02 La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes étudiantes salariées.

1.03 Dans le présent texte l'emploi du masculin inclut le féminin.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS

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

2.02 *Employeur* : désigne la Fondation de l'Université du Québec à Montréal.

2.03 *Jour ouvrable* : aux fins de computation des délais, une journée d'opération normale de l'employeur, du lundi au samedi, sous réserve des délais de grief et d'arbitrage lesquels sont calculés du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés reconnus par la *Loi sur les normes du travail*.

2.04 *Fondation* : La Fondation de l'UQAM, un organisme à but non lucratif dont la mission est de recueillir des dons afin de contribuer à la vitalité de la formation, de la recherche et de la création à l'UQAM et de favoriser l'accessibilité aux études universitaires par l'offre de bourses aux étudiants.

2.05 *Syndicat* : Syndicat des personnes étudiantes employées (SÉtuE)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC).

2.06 *Agent de liaison* : Relevant du coordonnateur du Centre d'appels et du directeur de la campagne annuelle, l'agent de liaison effectue la sollicitation téléphonique auprès des donateurs potentiels et met à jour leurs renseignements personnels ainsi que professionnels.

2.07 *Superviseur* : Relevant du coordonnateur du Centre d'appels et du directeur de la campagne annuelle, le superviseur guide les agents de liaison et s'assure du bon fonctionnement du Centre d'appels. Au besoin, le superviseur effectue également les tâches d'agent de liaison.

### **ARTICLE 3 RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION**

3.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), représentée par la section locale 10721 (SÉtuE-UQAM) comme le seul représentant des personnes étudiantes salariées aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention collective.

3.02 La convention s'applique à toutes les personnes étudiantes régulières de l'UQAM, salariées au sens du Code du travail, occupant des emplois d'agent de liaison et de superviseur au Centre d'appels de la Fondation de l'UQAM.

3.03 Aux fins de l'application de la convention, peut se qualifier comme personne étudiante salariée, une personne admise et inscrite, en règle générale à temps complet (selon les règlements de l'Université), à un programme d'études universitaires de premier cycle ou de cycles supérieurs offert à l'UQAM.

## **ARTICLE 4 UTILISATION DES RESSOURCES**

4.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) tableau d'affichage au rez-de-chaussée du pavillon Maisonneuve, situé au 405 boulevard de Maisonneuve Est, où loge la Fondation UQAM. L'Employeur fournira au Syndicat les clés lui donnant accès à ce tableau. De plus, l'Employeur donne au Syndicat accès à une partie du babillard situé dans le Centre d'appels.

## **ARTICLE 5 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES**

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

- nom, prénom et matricule;
- date de naissance;
- taux de salaire;
- adresse et numéro de téléphone à domicile;
- adresse de messagerie courriel UQAM;
- emploi occupé;
- date de début du contrat;
- date de fin du contrat;
- courriel personnel si disponible et après consentement de l'employé.

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

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

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

5.05 Aucune personne étudiante salariée ne peut faire l'objet de discrimination ou d'intimidation de la part de l'Employeur pour avoir exercé un droit prévu à la convention.

5.06 L'employeur n'adoptera ni n'appliquera aucun règlement ou politique institutionnelle qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre la présente convention.

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



## **ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

6.01 Chaque nouvelle personne étudiante salariée doit, dès son engagement, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer un formulaire d'adhésion.

6.02 Le formulaire d'adhésion dont copie est annexée à la présente convention collective doit être signé par la personne étudiante salariée en même temps que son contrat d'emploi, une copie sera transmise au Syndicat.

6.03 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses personnes représentantes dûment autorisées et de leur fonction respective.

6.04 À chaque période de paie, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste contenant les informations suivantes pour chaque personne étudiante salariée : nom et prénom, montant total du salaire versé pour ce cycle de paie, nombre d'heures rémunérées, taux horaire, adresse de messagerie courriel UQAM, montant de la cotisation syndicale perçue.

6.05 À chaque période de paie, l'Employeur déduit sur le salaire de la personne étudiante salariée toute cotisation déterminée par le Syndicat. Une fois par mois, la somme recueillie est transférée dans le compte bancaire du Syndicat.

6.06 Le nombre total maximal d'heures de travail payées par l'Employeur pour l'ensemble des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat pour s'occuper de toute affaire syndicale est de vingt-huit (28) heures par année. Le Syndicat décide de l'attribution de ces heures et en réclame le paiement selon la procédure établie par l'Employeur. Les activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de travail de la personne étudiante salariée.

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

## **ARTICLE 7 PRESTATION DE TRAVAIL**

7.01 Pour les trimestres d'automne et d'hiver, la moyenne maximale d'heures de travail pour une personne étudiante salariée est de quinze (15) heures par semaine.

7.02 Pour la période estivale, si le Centre d'appels est en opération, la moyenne maximale d'heures de travail peut dépasser quinze (15) heures par semaine, dans la mesure où le nombre d'heures de travail est raisonnable eu égard à l'objectif principal de la personne étudiante salariée qui est la poursuite et la réussite de ses études.

7.03 Il est de la responsabilité de chaque personne étudiante salariée de s'assurer du respect de la moyenne maximale d'heures de travail permise.

7.04 Le nombre d'heures de travail est inscrit à titre indicatif au contrat d'emploi.

7.05 L'employeur avise la personne étudiante salariée de son horaire de travail dès que possible.

7.06 Aucune prestation de travail ne peut débuter avant la conclusion d'un contrat d'emploi.

7.07 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 avec la directrice, le directeur de la Campagne annuelle et le représentant syndical.

7.08 Chaque heure travaillée par la personne étudiante salariée doit être rémunérée.

## **ARTICLE 8     ATTRIBUTION DES EMPLOIS D'AGENT DE LIAISON ET DE SUPERVISEUR**

8.01 L'employeur affiche, à titre indicatif, par voie électronique ou autrement (tableau d'affichage, courrier interne, etc.), et si possible avant le début du trimestre d'automne, tout emploi d'agent de liaison et de superviseur qui sera disponible au cours de l'année scolaire, sauf lorsqu'il s'agit d'un remplacement. Les informations suivantes sont indiquées : fonction, nombre d'heures de travail prévu au contrat et exigences de l'emploi. L'employeur doit afficher un emploi pendant un minimum d'une semaine avant de l'attribuer, une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

8.02 En tout temps, mais préférablement avant le début d'un trimestre, les personnes étudiantes intéressées à obtenir un emploi visé par la présente convention doivent transmettre leur candidature afin de constituer une banque de candidatures valant pour ce trimestre, le tout selon les modalités déterminées par l'employeur.

8.03 Tout emploi d'agent de liaison et de superviseur visé par la présente convention, est attribué à une personne étudiante ayant soumis sa candidature, sauf si aucune candidature ne répond aux exigences de l'emploi.

8.04 Les exigences de chaque emploi sont établies par l'Employeur.

## **ARTICLE 9 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

9.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

9.02 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.

## **ARTICLE 10 HARCÈLEMENT**

10.01 L'Employeur, les personnes salariées et le Syndicat collaborent dans le but de créer un milieu exempt de toute forme de harcèlement. Le délai pour le dépôt d'un grief contestant le harcèlement est suspendu jusqu'à la conclusion du processus en vertu de la politique concernée.

## **ARTICLE 11 SALAIRES ET INDEMNITÉS DE VACANCES**

11.01 La personne étudiante salariée a droit à une indemnité de vacances de quatre pour cent (4%).

## ARTICLE 12 CONGÉS

12.01 À titre d'indemnité de jours fériés, l'Employeur verse un montant égal à 2.5% du taux horaire.

12.02 Une personne étudiante salariée peut s'absenter du travail pendant deux (2) journées, sans perte de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

Si une personne étudiante salariée doit se rendre à l'extérieur du Québec à cette occasion, elle peut s'absenter pour une période plus longue, sans salaire, après entente avec la personne qui la supervise.

12.03 Une personne étudiante salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de sa conjointe ou de son conjoint.

12.04 Une personne étudiante salariée se préparant pour un examen de synthèse, une soutenance de mémoire, de thèse ou de rapport de recherche dans le cadre de sa formation académique peut s'absenter pendant une semaine, sans salaire, après entente avec la personne qui la supervise.

12.05 Conformément à la *Loi sur les normes du travail*, une personne étudiante salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La personne étudiante salariée doit aviser la personne qui la supervise de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

12.06 La personne étudiante salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.

12.07 Une personne étudiante salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si la personne étudiante salariée justifie soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne étudiante salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

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

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



## **ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES**

13.01 Lorsque l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, désire imposer une mesure disciplinaire à une personne étudiante salariée, il doit la convoquer par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures avec copie au Syndicat.

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

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

13.02 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier personnel de la personne salariée douze (12) mois après la date de l'imposition de la mesure. Toutefois, s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, les mesures disciplinaires sont retirées du dossier personnel de la personne salariée douze (12) mois après la date d'imposition de la dernière mesure.

## **ARTICLE 14 GRIEFS ET ARBITRAGE**

14.01 Un grief signifie tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

14.02 Tout grief doit être déposé à la directrice générale, au directeur général de l'Employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables, suivant la connaissance du fait dont il découle sans excéder trente (30) jours ouvrables de l'occurrence du fait.

14.03 Si dans les dix jours ouvrables qui suivent la soumission du grief, il n'y a pas de réponse de l'Employeur ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le grief est référé à l'arbitrage.

La partie qui veut soumettre un grief à l'arbitrage en avise par écrit l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin du délai de réponse.

14.04 Aucun document ne peut être opposé à la personne étudiante salariée lors d'un arbitrage, si elle n'en a pas déjà reçu copie.

14.05 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.

14.06 Les parties s'entendent pour que les arbitres, dont les noms suivent soient désignés pour entendre et décider tous les griefs soumis en vertu de la présente convention et qu'ils agiront alternativement pour entendre chacun des griefs :

- Denis Provençal
- Jean Pierre Lussier

## **ARTICLE 15 RESPONSABILITÉ CIVILE**

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

## **ARTICLE 16 PUBLICATION DE LA CONVENTION**

16.01 Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Employeur rend disponible, via Internet, le texte de la convention collective et s'engage à en faire imprimer trente (30) copies.

## **ARTICLE 17 DURÉE DE LA CONVENTION**

17.01 La présente convention entrera en vigueur à la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 31 août 2015.

La présente convention n'a aucun effet rétroactif, sauf en ce qui concerne les dispositions salariales qui prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012. Elle demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention conformément au *Code du travail* et sous réserve des droits des parties en vertu du *Code du travail*.

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

## ANNEXE 1 - SALAIRE

### Agent de Liaison

<b>2012</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2012 4%</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2013 2%</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2014 3%</b>
13,00\$	13,52\$	13,79\$	14,20\$

### Superviseur

<b>2012</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2012 3.5%</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2013 1.5%</b>	<b>1<sup>er</sup> septembre 2014 2%</b>
15,00\$	15,52\$	15,75\$	16,06\$

Note : Il est entendu que ces taux excluent les indemnités de 4% de vacances et de 2.5% pour les congés fériés

## **ANNEXE 2 – FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE**