

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-7850

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-2884

EMPLOYEUR UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI - UQAR 300, ALLÉE DES URSULINES CASE POSTALE 3300, SUCC. A RIMOUSKI QC G5L 3A1 Secteur d'activité : Para-public (éducation)		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES SALARIÉ-E-S DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI (SEES-UQAR) / ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) / FTQ 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 130 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-05-14	Nombre de salariés visés : 390	Date début : 2021-05-14
Date dépôt : 2021-07-07		Date d'expiration : 2024-05-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-08-04
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI - UQAR

ET

**LE SYNDICAT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES SALARIÉS-ES
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI (SEES-UQAR)
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ**

2020-2024

ARTICLE 1

PRÉAMBULE

- 1.01 L'emploi étudiant est un des moyens qui génère un revenu permettant à la personne étudiante salariée de supporter sa démarche étudiante. Il est aussi un outil complémentaire de formation de la personne étudiante salariée qui peut faciliter l'intégration des apprentissages. En aucun moment le travail étudiant ne doit nuire au parachèvement des études.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les tâches effectuées par les personnes étudiantes salariées contribuent à la mission de recherche et de création de l'Université.
- 1.03 La convention collective a pour but d'établir, de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes étudiantes salariées, et ce, dans un climat de dialogue et de bonne foi.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.01 **Année universitaire** : pour les fins de la présente convention collective, l'année universitaire est composée de trois (3) 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 **Convention collective** : désigne la présente convention collective de travail.
- 2.03 **Employeur** : désigne l'Université du Québec à Rimouski (UQAR).
- 2.04 **Harcèlement** : voir définition au paragraphe 16.07 de l'article 16 « Pratiques interdites discrimination et harcèlement ».
- Harcèlement sexuel** : voir définition au paragraphe 16.07 de l'article 16 « Pratiques interdites discrimination et harcèlement ».
- 2.05 **Jours ouvrables** : du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés chômés proclamés par la *Loi sur les normes du travail* ou fixés selon les modalités de la présente convention collective.
- 2.06 **Personne détentrice de la subvention** : désigne la personne professeure ou la personne cadre qui a obtenu une subvention ou son mandataire, excluant les bourses d'excellence en provenance de fonds québécois, canadiens ou internationaux et les bourses de soutien financier.
- 2.07 **Personne étudiante salariée** : désigne toute personne étudiante salariée couverte par le certificat d'accréditation présenté à l'Annexe 1.
- 2.08 **Projet de recherche** : projet de recherche soutenue qui comprend un ou plusieurs projets ou éléments et qui est défini par des grands objectifs visant l'avancement des connaissances, sous la direction de la personne détentrice de la subvention, pendant une période précise.
- 2.09 **Syndicat** : désigne le Syndicat des étudiantes et étudiants salariés(es) de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR) /Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ.
- 2.10 **Unité administrative** : désigne une entité de l'Employeur comme, entre autres, un département, une unité départementale, l'ISMER, un service qui recrute des personnes étudiantes salariées.

- 2.11 **Université** : désigne l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), l'Employeur.
- 2.12 **Auxiliaire de recherche** : désigne une personne étudiante salariée engagée pour participer aux travaux de recherche de la personne détentrice de la subvention.
- 2.13 **Auxiliaire d'enseignement** : désigne une personne étudiante salariée engagée pour assister la personne détentrice de la subvention dans les tâches requises pour la préparation et la prestation des cours.
- 2.14 **Année financière** : l'année financière de l'Université s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- 2.15 **Traitement** : le traitement est constitué du salaire horaire, de l'indemnité de vacances, de l'indemnité pour les jours et congés fériés et de la compensation d'assurances collectives.
- 2.16 **Représentant du Syndicat** : toute personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.
- 2.17 **Représentant de l'Employeur** : l'Employeur agit par l'entremise de son Service des ressources humaines, dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation et d'entente avec le Syndicat.
- 2.18 **Professeure ou professeur** : désigne une personne embauchée par l'Université comme professeure ou professeur régulier, professeure ou professeur invité, professeure ou professeur substitut ou professeure ou professeur chercheur sous octroi. Ces personnes font partie de l'unité d'accréditation (Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Rimouski) et sont les seules à pouvoir utiliser le titre de professeure ou de professeur.
- 2.19 **Conjointe ou conjoint** : la personne qui, de même sexe ou d'expression de genre ou de sexe ou d'expression de genre différent :
- a) est liée par le mariage ou l'union civile et qui cohabite avec la personne étudiante salariée;
 - b) vit maritalement avec la personne étudiante salariée et est le parent avec cette personne étudiante salariée d'un enfant né ou à naître;
 - c) vit maritalement avec la personne étudiante salariée depuis au moins un an.
- 2.20 **Parties** : l'Employeur et le Syndicat.

2.21 **Télétravail** : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées dans les locaux de l'Université sont réalisées par la personne étudiante salariée, à la demande de la personne détentrice de la subvention, hors de ces locaux.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La convention collective s'applique à toutes les personnes étudiantes salariées couvertes par le certificat d'accréditation décrit à l'Annexe 1.

- 3.02 La personne étudiante salariée, du point de vue de l'application de la convention collective, conserve son statut de personne étudiante salariée pendant un délai d'un (1) trimestre, même si elle n'a pas acquitté en tout ou en partie ses frais de scolarité du trimestre précédent.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

- 4.01 Pour la négociation et l'application de la convention collective, l'Employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des personnes étudiantes salariées couvertes par le certificat d'accréditation (Annexe 1) émis par la Commission des relations de travail et tout amendement à celui-ci.
- 4.02 L'établissement de l'Université auquel la personne étudiante salariée est rattachée n'a pas pour effet de restreindre son inclusion dans l'unité d'accréditation.
- 4.03 Aucune entente modifiant la convention collective ne peut intervenir sans l'accord écrit des deux (2) parties.
- 4.04 L'Employeur agit par l'entremise de son Service des ressources humaines, dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation et d'entente avec le Syndicat.

ARTICLE 5

ADMISSIBILITÉ

- 5.01 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, de deuxième ou de troisième cycle offert à l'Université.
- 5.02 Dans la mesure où l'Université est l'Employeur, sont réputées inscrites à l'Université aux fins de l'application de la convention collective :
- une personne étudiante inscrite dans une autre université et travaillant dans un partenariat de recherche impliquant une, ou plusieurs professeures ou 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'une professeure ou d'un professeur de l'Université;
 - une personne étudiante de l'Université en absence autorisée selon le Régime des études de cycles supérieurs.
- 5.03 Il est entendu que l'Employeur favorise les personnes étudiantes de l'Université dans l'octroi des emplois visés par la présente convention collective.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Chaque nouvelle personne étudiante salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer une formule d'adhésion.
- 6.02 La formule d'adhésion incluse au contrat d'emploi doit être acceptée par la personne étudiante salariée en même temps que son contrat d'emploi. Une copie du contrat, incluant la formule d'adhésion, est transmise électroniquement au Syndicat dans un délai raisonnable.
- 6.03 La formule d'adhésion est fournie par le Syndicat.
- 6.04 L'engagement d'une personne étudiante salariée se fait par contrat. L'Employeur transmet une copie du contrat à la personne étudiante salariée et au Syndicat. Le visuel de la copie transmise à la personne étudiante salariée et au syndicat peut différer avec les éléments énumérés au paragraphe 6.05. Cependant, les informations manquantes (téléphone à domicile et courriel) figurent sur la liste informatisée que l'Employeur fait parvenir chaque mois, conformément au paragraphe 8.01 de l'article 8 « Droits et obligations des parties ». Le Syndicat au besoin peut demander l'information manquante au Service des ressources humaines.
- 6.05 Le contrat d'engagement contient les éléments suivants :
- nom, prénom;
 - adresse;
 - téléphone à domicile;
 - courriel;
 - date;
 - matricule;
 - sexe;
 - unité de regroupement;
 - titre d'emploi;
 - régime d'emploi;
 - heures totales;
 - salaire horaire;
 - date de début;
 - date de fin;
 - unité administrative;
 - personne détentrice de la subvention (supérieur immédiat);
 - mode de rémunération;
 - remarques particulières.

ARTICLE 7

COTISATION SYNDICALE

7.01 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 informe l'Employeur par écrit de la retenue autorisée.

7.02 Le quinzième (15^e) jour ouvrable de chaque mois, l'Employeur transmet à l'Alliance de la fonction publique du Canada, par dépôt bancaire, les sommes perçues du mois précédant, en vertu du paragraphe 7.01. Au moment du transfert des cotisations perçues, l'Employeur fait également parvenir à l'Alliance de la fonction publique du Canada, par voie électronique, une liste en fichier Excel comprenant pour chaque personne étudiante salariée :

- nom et prénom;
- adresse permanente;
- numéro de téléphone;
- 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 8

DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 8.01 Au début de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, une liste informatisée sous fichier Excel, des personnes étudiantes salariées qui ont eu un contrat en vigueur au cours du dernier mois. Cette liste contient les informations suivantes :
- nom, prénom;
 - numéro d'employé;
 - date de naissance;
 - adresse et numéro de téléphone;
 - adresse courriel étudiant ou personnel (si disponible);
 - date de début et de fin de contrat;
 - cycle d'études et titre de fonction;
 - salaire horaire et nombre total d'heures au contrat;
 - unité administrative.
- 8.02 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.
- 8.03 L'Employeur met gratuitement et exclusivement à la disposition du Syndicat un local identifié et situé à un endroit d'accès facile, équipé de l'ameublement nécessaire : bureau, chaises, tables de travail, classeurs, étagères, téléphone incluant le coût de l'installation et de location mensuelle.
- 8.04 L'Employeur fournit gratuitement au Syndicat les services suivants : accès au courrier interne, ainsi que l'accès au courriel et à un partage de fichiers sur le serveur de l'Université en fonction des espaces et des ressources disponibles. Lesdits accès doivent être opérés 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.
- 8.05 L'Employeur rend accessibles au Syndicat ses salles de conférence et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur. L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser les services habituels de l'Employeur, tels que la reprographie et le service postal, aux taux établis pour ces services selon les normes d'utilisation en vigueur.
- 8.06 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage verrouillé à clé (à l'usage exclusif du Syndicat), permet l'accès aux tableaux d'affichage dans chaque département, unité départementale ou secteur. Les avis ou documents

qui y sont affichés doivent être identifiés comme émanant du Syndicat. L'Employeur permet au Syndicat l'accès aux écrans de diffusion selon les modalités mentionnées à l'Annexe 2.

- 8.07 La personne étudiante salariée, sur présentation de sa carte étudiante et d'une copie de son contrat d'emploi en vigueur a le droit d'emprunter des documents à la bibliothèque selon les modalités prévues par le Partenariat des bibliothèques universitaires québécoises.
- 8.08 L'Employeur permet au Syndicat de tenir des kiosques d'information sur son territoire et à l'intérieur de ses campus ainsi que de distribuer de l'information de gré à gré partout sur le campus.
- 8.09 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout matériel d'information que le Syndicat juge nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.
- 8.10 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, toute personne étudiante salariée a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier d'emploi en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Employeur et, si elle le désire, d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat. La personne étudiante salariée peut obtenir, sur demande, sans frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier qui n'est pas disponible sur le portail employé.
- 8.11 L'Employeur accorde liberté à toute personne étudiante salariée de ne pas signer un document qu'elle a exécuté dans l'exercice de son travail si elle croit qu'on n'a pas respecté l'éthique propre à son métier ou à sa profession.
- 8.12 Relevés fiscaux : L'Employeur inscrit sur les états de revenus pour fins d'impôt de chaque personne étudiante salariée le montant cumulatif de ses cotisations syndicales. Ces relevés d'impôt sont remis à chaque personne salariée chaque année au plus tard le dernier jour de février. Sur demande de la personne étudiante salariée, l'Employeur peut lui émettre, si applicable, les formulaires gouvernementaux permettant de déduire les dépenses reliées au télétravail.
- 8.13 L'Employeur 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 collective.
- 8.14 L'Employeur reconnaît que toute décision qu'il prend et qui modifie les conditions de la présente convention collective est assujettie à la procédure d'arbitrage.

- 8.15 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat le nombre de copies convenues entre les parties de la présente convention collective.
- 8.16 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 9

LIBÉRATIONS SYNDICALES

- 9.01 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 équivalant à six cent cinquante (650) heures par année universitaire.

De ce nombre, le Syndicat peut utiliser pour toute nouvelle personne étudiante salariée une libération syndicale unique d'une durée maximale de trente (30) minutes pour une rencontre afin de l'informer de ses droits et de ses conditions de travail.

Chaque année au 31 mai, s'il subsiste des heures de libération syndicale dans la banque mentionnée au paragraphe précédent, un solde maximal de cent (100) heures est reporté à l'année suivante.

- 9.02 Pour la préparation et la négociation de la convention collective, l'Employeur accorde aux personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat une banque équivalant à trois cent (300) heures. Ces heures peuvent être utilisées à partir de neuf (9) mois avant l'échéance de la convention collective.
- 9.03 À moins d'entente avec la personne détentrice de la subvention, la personne étudiante salariée qui bénéficie d'une libération syndicale doit respecter son ou ses contrats signés.
- 9.04 Le Syndicat décide de l'attribution des heures déterminées aux paragraphes .01 et .02 et en réclame le paiement à l'Employeur par le biais du formulaire prévu à cette fin, en indiquant le nom et le nombre d'heures pour chaque personne étudiante salariée désignée.
- 9.05 La personne étudiante salariée en libération syndicale est payée à son taux de salaire habituel.
- 9.06 Les heures de libération syndicale ne sont pas reconnues comme du travail étudiant.

ARTICLE 10

AFFICHAGE DES EMPLOIS

- 10.01 La personne détentrice de la subvention affiche pendant une période minimale de quatre (4) jours ouvrables avant la sélection d'une personne étudiante salariée, par voie électronique tout emploi comportant trente-cinq (35) heures ou plus au contrat. L'affichage est fait pour tout emploi qui est disponible au cours d'un trimestre, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation de contrat, d'un remplacement ou d'une situation exceptionnelle non prévisible.
- 10.02 L'affichage de l'offre d'emploi comprend les renseignements suivants :
- le numéro d'affichage;
 - le titre et la description de l'emploi;
 - les qualifications et les exigences requises pour l'emploi;
 - la période d'emploi;
 - le nombre total d'heures;
 - l'horaire de travail (lorsque connu);
 - la date de début et de fin de contrat;
 - la date limite et l'adresse courriel où envoyer sa candidature;
 - les remarques et conditions particulières.
- 10.03 L'Employeur s'engage à maintenir à la disposition des départements, des unités départementales et de l'ISMER un outil informatisé servant à annoncer les emplois disponibles.

ARTICLE 11

ATTRIBUTION DES EMPLOIS

- 11.01 La personne détentrice de la subvention 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, la personne détentrice de la subvention prend en considération le niveau d'études minimum et l'expérience antérieure exigée pour occuper l'emploi. La personne détentrice de la subvention s'assure aussi du respect des autres exigences reliées à l'emploi et devant être satisfaites par la personne étudiante salariée.
- 11.02 Dans le cas d'un projet de recherche qui se poursuit au trimestre suivant celui pendant lequel la personne étudiante salariée est sous contrat, la personne détentrice de la subvention doit renouveler le contrat de travail, si le contexte de réalisation du travail n'a pas changé, si les exigences sont les mêmes, si la prestation de travail de la personne étudiante salariée est satisfaisante et si le contrat de travail a été renouvelé une première fois.
- 11.03 Suite à l'acceptation par voie électronique par la personne étudiante salariée de son contrat d'engagement, l'Employeur transmet au Syndicat une copie du contrat d'engagement de la personne étudiante salariée, et ce, au plus tard deux (2) semaines suivant la signature dudit contrat d'engagement.
- 11.04 L'engagement d'une personne étudiante salariée débute lorsqu'elle signe son contrat d'engagement. Exceptionnellement, l'engagement d'une personne étudiante salariée peut débiter lorsque la personne détentrice de la subvention transmet par courriel une confirmation d'intention d'engagement au Service des ressources humaines avec copie à la personne étudiante salariée. Une copie du courriel est transmise au Syndicat par le Service des ressources humaines.
- La confirmation d'intention d'engagement doit comprendre minimalement le nom, prénom et matricule de la personne étudiante salariée, le titre d'emploi, le salaire horaire, la date de début, la date de fin et le nombre d'heures totales du contrat d'engagement qui sera émis.
- 11.05 Si la personne détentrice de la subvention annule un contrat d'engagement, elle doit aviser la personne étudiante salariée cinq (5) jours ouvrables avant de mettre fin au contrat. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat par le Service des ressources humaines.

- 11.06 La personne étudiante salariée qui se voit retirer un contrat qui lui avait été attribué, sans qu'il y ait faute de sa part, a droit au versement d'une indemnité compensatrice. Celle-ci est équivalente au moindre du montant qui correspond à:
- douze pour cent (12 %) des heures non effectuées au contrat en cours;
ou
 - deux (2) semaines de salaire, calculées selon la moyenne des salaires hebdomadaires reçus au cours des 4 semaines précédant l'interruption du contrat.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL

12.01 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, pour l'ensemble de ses contrats. De plus, la moyenne globale d'heures de travail par semaine pour l'ensemble de ses contrats ne peut pas dépasser vingt (20) heures. Cette moyenne est portée à vingt-cinq (25) heures pour les personnes étudiantes salariées inscrites en recherche et le nombre maximal d'heures de travail est de trois cent soixante-quinze (375) heures par trimestre, toutefois le nombre total d'heures dans une année universitaire donnée, en excluant le trimestre d'été et la période entre le trimestre d'automne et le trimestre d'hiver, ne peut dépasser six cents (600) heures.

La personne étudiante salariée inscrite en recherche (2^e ou 3^e cycle) n'est pas assujettie à la moyenne globale d'heures de travail par semaine, ni au nombre maximal d'heures de travail par trimestre du présent paragraphe durant la période d'évaluation de son mémoire 5 (5) semaines ou de sa thèse huit (8) semaines. Les heures travaillées durant ces périodes sont exclues du calcul de la moyenne globale d'heures de travail par semaine et du calcul du nombre maximal d'heures de travail par trimestre.

12.02 La doyenne ou le doyen des études, après consultation de la directrice ou du directeur de module ou de la responsable ou du responsable de programme ainsi qu'après étude du dossier de la personne salariée étudiante et examen des fonctions proposées, peut accorder une dérogation au nombre d'heures mentionné au paragraphe précédent. L'Employeur informe le Syndicat des dérogations. En cas de désaccord, le sujet peut être discuté en comité de relations de travail.

12.03 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.

12.04 La personne étudiante salariée qui croit que le nombre d'heures prévues à son contrat est insuffisant pour effectuer le travail convenu, doit le plus tôt possible et au plus tard vingt (20) heures avant la fin du contrat en informer par écrit, en utilisant le formulaire prévu à l'Annexe 3, la personne détentrice de la subvention. Cependant, dans le cas d'un contrat de soixante (60) heures ou moins, cette procédure doit être effectuée avant d'avoir complété les deux tiers (2/3) des heures prévues au contrat.

La personne détentrice de la subvention doit déterminer le bien-fondé de la demande et rendre une réponse écrite à la personne étudiante salariée dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception du formulaire prévu à cette fin.

Si la demande est jugée fondée par la personne détentrice de la subvention, soit que les tâches sont modifiées afin qu'il y ait une correspondance correcte avec les heures rémunérées, soit que le contrat est modifié du nombre d'heures nécessaires pour accomplir les tâches demandées, soit un amalgame de ces deux (2) possibilités.

- 12.05 Le formulaire de demande de modification d'un contrat d'emploi prévu à l'Annexe 3 est disponible sur le site Web de l'Employeur.
- 12.06 Toute prestation de travail effectuée à la demande de la personne détentrice de la subvention et non prévue à l'horaire de travail ne peut être inférieure à trois (3) heures.

ARTICLE 13

FORMATION

- 13.01 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 détentrice de la subvention 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 la personne détentrice de la subvention.

ARTICLE 14

FRAIS DE VOYAGE ET DE SÉJOUR

- 14.01 Toute personne étudiante salariée qui se déplace à la demande de la personne détentrice de la subvention se voit rembourser des frais de voyage, de déplacement et de séjour selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 14.02 La personne étudiante salariée qui, de par son travail, est appelée à utiliser son automobile personnelle, reçoit une indemnité selon les normes établies dans la politique en vigueur chez l'Employeur.
- 14.03 Les frais de déplacement sont remboursés uniquement si le lieu de déplacement est différent du lieu de travail habituel de la personne étudiante salariée.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.01 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.

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des personnes étudiantes salariées, en conformité avec les dispositions de la loi et les règlements qui s'appliquent.

15.02 L'Employeur, le Syndicat et les personnes étudiantes 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.

15.03 Les questions relatives à la santé et sécurité au travail seront discutées par le Comité des relations de travail.

Dans l'éventualité de la mise en place d'un comité institutionnel portant sur la santé et la sécurité au travail, le Syndicat sera invité à intégrer ledit comité.

15.04 En matière de santé et de sécurité au travail, les discussions du Comité des relations de travail auront notamment pour fonction :

- 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;
- de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués, lesquels y accorderont une attention particulière;
- de veiller à ce que l'Employeur et les personnes étudiantes salariées respectent leurs obligations découlant de la Loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail;
- d'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'Université.

15.05 Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à toute personne étudiante salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter

à l'hôpital aux frais de l'Employeur, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige ou que la personne étudiante salariée le désire, et ce, sans perte de salaire.

- 15.06 Une personne étudiante salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou à son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Cette personne étudiante 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 qu'elle exerce.

Lorsqu'une personne étudiante salariée exerce un droit de refus pour l'exécution d'un travail qui présente un danger pour elle ou pour une autre personne, les dispositions prévues à la Loi sur la santé et sécurité du travail s'appliquent.

- 15.07 Une personne étudiante salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

- 15.08 Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi, pour la protection des personnes étudiantes salariées, lesdits appareils ou articles seront alors fournis gratuitement par la personne détentrice de la subvention et demeurent la propriété de l'Université.

Les équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, devront être adaptés à la personne étudiante salariée.

- 15.09 Il incombe à la personne détentrice de la subvention ou son mandataire d'informer les personnes étudiantes salariés des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans l'unité où elles travaillent.

- 15.10 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.

- 15.11 Lorsqu'un examen médical est requis par la loi ou par la personne détentrice de la subvention, le coût de l'examen est à la charge de la personne détentrice de la subvention. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail, sans perte du salaire régulier de la personne étudiante salariée.

15.12 Il incombe au service approprié de l'Université de mettre à la disposition des personnes étudiantes salariées une trousse adéquate de premiers soins, à un endroit facilement accessible en tout temps. Ces troussees ne sont pas à l'usage exclusif des personnes étudiantes salariées.

ARTICLE 16

PRATIQUES INTERDITES, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 16.01 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.
- 16.02 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 identité ou expression de genre, de son état de grossesse, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de son handicap physique ou psychologique ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier son handicap, ses opinions ou autres actions politiques, associatives, religieuses ou syndicales, de 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.
- 16.03 L'Employeur, le Syndicat et les personnes étudiantes salariées collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.
- 16.04 L'Employeur ne peut licencier ou mettre à pied une personne étudiante salariée sans cause juste et suffisante.
- 16.05 L'Employeur et le Syndicat visent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement.
- 16.06 Toute personne étudiante salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

16.07 DÉFINITIONS :

Harcèlement : le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes individuels ou collectifs qui sont répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique de la personne étudiante salariée et qui entraîne, pour celle-ci un milieu d'apprentissage ou de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la personne étudiante salariée et produit sur elle un effet nocif continu.

Cette définition inclut à elle seule toutes les formes de harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir ou d'autorité, le harcèlement moral ou psychologique ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, à savoir : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Harcèlement sexuel : est une forme de harcèlement le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait savoir que ces remarques ou ces gestes sont inopportuns et qui consistent en :

- a) des avances sexuelles ou une manifestation d'intérêt sexuel non souhaité provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- b) une promesse explicite ou implicite de récompense pour acquiescer à une demande de nature sexuelle;
- c) une menace, implicite ou explicite, de représailles ou l'exercice effectif de représailles à la suite d'un refus à une demande de nature sexuelle;
- d) une relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans un rapport d'autorité;
- e) une remarque ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, au travail ou aux études.

16.08 Les parties reconnaissent la Politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel et s'engagent à respecter les obligations liées à celle-ci. La personne étudiante salariée s'engage à suivre les formations exigées par cette politique.

ARTICLE 17

RÉMUNÉRATION

- 17.01 Les salaires en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2021 sont ceux apparaissant à l'Annexe 4.
- 17.02 Le salaire de la personne étudiante salariée lui est versé au plus tard trois (3) semaines après la signature de son contrat et à tous les deux (2) jeudis par la suite.
- 17.03 Le versement du salaire est effectué par dépôt bancaire dans l'institution choisie par la personne étudiante salariée.
- 17.04 Les taux apparaissant à l'Annexe 4 doivent être majorés en tenant compte successivement de :
- l'indemnité de vacances huit pour cent (8 %);
 - l'indemnité pour compenser l'absence d'assurances collectives de trois pour cent (3 %);
 - l'indemnité de jours fériés et de congés de cinq pour cent (5 %).
- 17.05 En cas d'erreur de plus de cent dollars (100 \$) sur la paie d'une personne étudiante salariée imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne étudiante salariée.

En cas d'erreur de moins de cent dollars (100 \$) sur la paie d'une personne étudiante salariée, l'Employeur effectue la correction appropriée lors de la paie de la période subséquente, à la condition que la personne étudiante salariée formule sa demande dans les délais requis.

- 17.06 Dans le cas d'une erreur sur la paie de la personne étudiante salariée nécessitant un remboursement de trop-perçu, l'Employeur s'entend avec la personne étudiante salariée sur les modalités de ce remboursement.

Dans le cas où la demande de remboursement s'adresse à un groupe ou à l'ensemble des personnes étudiantes salariées, l'Employeur doit prendre entente avec le Syndicat.

À défaut d'entente avec la personne étudiante salariée et/ou le Syndicat, l'Employeur ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à épuisement de la dette, sauf dans le cas où la créance est mise en péril et dans le cas de fraude avérée.

- 17.07 La personne étudiante salariée qui a complété un niveau d'études supérieures à celui auquel elle est inscrite peut, à la discrétion de la personne détentrice de la subvention, être rémunérée selon le salaire horaire du niveau d'études supérieures complété lorsque cette formation est pertinente à l'emploi.

ARTICLE 18

ABSENCES ET CONGÉS

18.01 L'Employeur reconnaît les jours fériés et chômés suivants :

- le jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la Journée nationale des patriotes;
- la fête nationale;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le jour de Noël.

L'Employeur se conforme également à la Loi sur les normes du travail pour les absences et congés en cas de maladie ou d'accident non lié au travail, pour obligations parentales ou familiales, mariage ou union civile et décès ou funérailles d'un proche.

À titre d'indemnité, l'Employeur verse à chaque paie à la personne étudiante salariée, un montant égal à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire, pour tenir lieu du paiement des jours fériés et des congés énoncés au présent paragraphe. Ce montant est présenté à l'annexe 4.

Pour bénéficier des absences et congés du présent paragraphe, la personne étudiante salariée doit être sous contrat.

18.02 La personne étudiante 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 universitaire ou qui participe à un congrès scientifique relié à sa formation peut s'absenter pendant une semaine, sans salaire, après entente avec la personne détentrice de la subvention.

18.03 Congé de maternité

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

- a) elle a travaillé au moins deux cents (200) 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;
- c) elle reçoit des prestations d'assurance parentale (congé de maternité).

Pendant les douze (12) 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 quatre-vingt-treize pour cent (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 vingt-trois pour cent (23 %) du salaire hebdomadaire prévu au contrat d'emploi.

Le congé de maternité doit être précédé d'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant à l'Employeur 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. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

18.04 Congé de maternité spécial

La personne étudiante salariée a droit à un congé spécial non rémunéré dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail, et ce, pour la durée prescrite par un certificat médical, sans excéder la date de fin du contrat. Ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prévoit la durée, sans excéder la date de fin du contrat, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

18.05 Congé pour conjointe ou conjoint

Des indemnités seront versées lors d'un congé pour conjointe ou conjoint à la personne étudiante salariée si :

- a) elle a travaillé au moins deux cents (200) 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 pour conjointe ou conjoint;
- c) elle reçoit des prestations d'assurance parentale (congé de paternité).

Pendant les cinq (5) semaines continues de son congé pour conjointe ou conjoint, la personne étudiante salariée admissible recevra de l'Employeur une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de quatre-vingt-treize pour cent (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 vingt-trois pour cent (23 %) du salaire hebdomadaire prévu au contrat d'emploi.

Le congé pour conjointe ou conjoint doit être précédé d'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant à l'Employeur 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. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

18.06 Congé d'adoption ou de naissance

La personne étudiante salariée a droit à un congé de cinq (5) jours, dont les deux (2) premiers jours sont payés, dans les cas suivants :

- a) adoption d'un enfant;
- b) naissance d'un enfant;
- c) interruption de grossesse qui se produit à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse.

La personne salariée doit informer par écrit l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

Pour bénéficier des congés du présent paragraphe, la personne étudiante salariée doit être sous contrat.

18.07 Absence pour agir à titre de juré

Dans le cas où la personne étudiante salariée est appelée comme jurée, elle reçoit, pour la durée où sa présence est requise, son plein salaire de l'Employeur moins l'indemnité qui lui est versée selon le Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés.

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

18.09 Afin de compenser pour l'absence d'un régime d'assurance collective, l'Employeur verse un montant égal à trois pour cent (3 %) du salaire pour chaque heure rémunérée du contrat de la personne étudiante salariée. Ce montant est présenté à l'annexe 4.

ARTICLE 19

MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées 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 deux (2) jours ouvrables avant la rencontre. La personne étudiante salariée peut être accompagnée d'une personne représentant le Syndicat pour cette rencontre.
- 19.02 Lorsqu'un acte posé par une personne étudiante salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent, en suivant le principe de la gradation des sanctions :
1. avertissement écrit;
 2. suspension;
 3. congédiement.
- 19.03 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, dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre prévue au paragraphe .01 et les informer des motifs et des faits qui ont amené sa décision d'imposer une mesure disciplinaire.
- 19.04 L'Employeur doit imposer sa mesure disciplinaire normalement dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe .01 ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits.
- 19.05 Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée à une personne étudiante salariée, celle-ci lui est transmise. Le Syndicat est en copie conforme de la communication.
- 19.06 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 neuf (9) mois qui suivent.
- 19.07 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 juste cause ou négligence professionnelle grave, si le préjudice causé nécessite, par sa nature et sa gravité, une sanction immédiate.
- 19.07 Toute personne étudiante salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage, et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 20

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 20.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité de relations de travail formé de trois (3) personnes représentant le Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur.
- 20.02 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 et 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.
- 20.03 Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés aux rencontres du Comité et à formuler des recommandations aux autorités compétentes.
- 20.04 Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.
- 20.05 Le Comité peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une des deux (2) parties.
- 20.06 Des personnes conseillères extérieures de chacune des deux (2) parties ont le droit d'assister aux rencontres du Comité, dans la mesure où les deux (2) parties y consentent. La personne conseillère syndicale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada n'est pas considérée comme une personne conseillère externe.

ARTICLE 21

GRIEFS ET ARBITRAGES

21.01 L'avis de grief doit contenir un exposé des motifs du grief, le nom de la ou des personnes étudiantes salariées visées, les articles et les clauses de la convention collective s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.

21.02 Tout grief doit être déposé par écrit à la directrice ou 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 quinze (15) jours ouvrables pour les griefs concernant les mesures disciplinaires.

L'Employeur peut également déposer un grief en le formulant par écrit et en le transmettant au Syndicat, et ce, dans le même délai à compter de l'évènement donnant lieu au grief.

21.03 Dans les dix (10) 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 ouvrables suivant la rencontre du Comité de relations de travail en aviser l'autre partie par écrit, à moins que ce grief ait été déclaré en suspens par les parties.

21.04 Dans le cas d'un congédiement, le grief peut être directement référé à l'arbitrage.

21.05 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties s'entendent sur le choix d'un (1) arbitre. 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.

Nonobstant ce qui précède, si l'arbitre choisi par les parties n'est pas disponible dans un délai de douze (12) mois pour traiter le grief, 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.

- 21.06 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.
- 21.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent modifier ces délais par entente écrite.
- 21.08 Les personnes étudiantes salariées appelées à témoigner lors d'un arbitrage sont libérées sans perte de salaire. Ces libérations sont prises à même la banque de libération prévue à l'article 9 « Libérations syndicales ».

ARTICLE 22

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 22.01 La propriété intellectuelle est régie par les dispositions de la « Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle de l'UQAR » (C2-D37). Un différend sur la propriété intellectuelle doit être soumis aux procédures prévues à cette politique.
- 22.02 Dans l'esprit de la « Politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle de l'UQAR » (C2-D37), et sans en limiter la portée, la propriété intellectuelle d'une production universitaire peut être partagée entre plusieurs chercheurs lorsque ces derniers sont engagés dans un même projet. Pour qu'une personne étudiante salariée ait droit à la propriété intellectuelle partagée, elle doit satisfaire au moins à deux (2) des conditions suivantes :
- avoir apporté une contribution significative à la conception de la recherche ou de la production universitaire;
 - avoir participé directement et de manière soutenue à la réalisation de l'expérimentation en laboratoire ou aux travaux de recherche ou de création essentiels à la production universitaire finale;
 - avoir contribué de façon significative et originale à l'analyse ou à l'interprétation des données présentées dans la production universitaire;
 - avoir fourni des conseils substantiels, autres que rédactionnels, indispensables à la production universitaire.
- 22.03 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 23

VÊTEMENT ET OUTILLAGE

- 23.01 L'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail de la personne étudiante salariée sont aux frais de la personne détentrice de la subvention; ces outils ou équipements demeurent la propriété de l'Université.
- 23.02 La personne détentrice de la subvention fournit gratuitement aux personnes étudiantes salariées tout vêtement spécial exigé par les règlements et les normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 23.03 Les vêtements spéciaux ainsi fournis qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux de travail et à des fins de travail, sont nettoyés aux frais de la personne détentrice de la subvention.

ARTICLE 24

ÉCHANGES D'INFORMATION

- 24.01 Le Syndicat et l'Employeur s'informent réciproquement, par écrit, du nom des personnes les représentant, et ce, chaque début de trimestre d'automne ou dans les trente (30) jours suivant un changement.
- 24.02 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à échanger réciproquement toute information distribuée à l'ensemble, ou en partie, des personnes étudiantes salariées ou des membres, selon le cas et concernant un sujet visé par la convention collective.
- 24.03 Le Syndicat reçoit, en copie conforme, toute correspondance transmise par l'Employeur à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et concernant un sujet visé par la convention collective.

ARTICLE 25

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

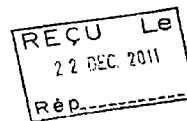
- 25.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mai 2024. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf en ce qui est expressément convenu précédemment.
- 25.02 La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 25.03 L'Employeur et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment, par lettre d'entente, modifier la présente convention collective en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insatisfaisant.
- 25.04 Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Employeur rend disponible le texte de la convention collective ainsi que les formulaires sur le portail de l'Université, qui est accessible aux personnes étudiantes salariées.

ANNEXE 1

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AQ-2001-2884
Cas : CQ-2011-4429



Québec, le 19 décembre 2011

DEVANT LA COMMISSAIRE : Hélène Bédard, Juge administratif

Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR)/Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ

Requérant
c.

Université du Québec à Rimouski - UQAR

Employeur
et

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1575

Intervenant

DÉCISION

- [1] Le 12 octobre 2011, la Commission ordonne la tenue d'un vote au scrutin secret pour déterminer si les salariés suivants désirent être représentés par le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR) / Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) / FTQ :

« Tous les étudiants auxiliaires de recherche ou auxiliaires d'enseignement, salariés au sens du Code du travail du Québec, à l'exception de ceux visés par l'accréditation du SCFP section locale 157 (Dossiers : (Q-15-14575-05) AQ-1003-7394 et (Q-1457-5003) AQ-1003-7395). »

De : **Université du Québec à Rimouski**
300, allée des Ursulines
Case postale 3300, Succ. A
Rimouski (Québec) G5L 3A1

Établissements visés :

Tous les établissements

- [2] Le vote a eu lieu par scrutin postal entre le 7 novembre et le 2 décembre 2011.
- [3] Le rapport de l'agent de relations du travail, qui a agi comme président du scrutin, indique que le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR) / Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) / FTQ a obtenu la majorité requise par le Code.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCREDITÉ

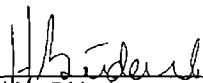
le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR)/Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ pour représenter :

« Tous les étudiants auxiliaires de recherche ou auxiliaires d'enseignement, salariés au sens du Code du travail du Québec, à l'exception de ceux visés par l'accréditation du SCFP section locale 1575 (Dossiers : (Q-15-14575-05) AQ-1003-7394 et (Q-1457-5003) AQ-1003-7395). »

De : **Université du Québec à Rimouski - UQAR**
300, allée des Ursulines
Case postale 3300, Succ. A
Rimouski (Québec) G5L 3A1

Établissements visés :

Tous les établissements


Hélène Bédard

AQ-2001-2884 / CQ-2011-4429

PAGE : 3

M. Jérôme Messier
Représentant du requérant

M^e René Plotte
BÉLANGER SAUVÉ
Représentant de l'employeur

M^e Michel Derouet
TRUDEL NADEAU AVOCATS
Représentant de l'intervenant

/ap



ANNEXE 2

ÉCRANS DE DIFFUSION

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'Université du Québec à Rimouski (ci-après nommée « Université »)

ET

Le Syndicat des étudiantes et étudiants salariés (es) de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR)/Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ (ci-après nommé « Syndicat »)

Conjointement nommées ci-après « Les PARTIES »

OBJET

Ce protocole a pour but de baliser l'utilisation et la gestion des écrans d'informations télévisuels et conséquemment de convenir de la nature des informations diffusées sur lesdits écrans.

CONSIDÉRANT QUE

L'Université et le Syndicat souhaitent prévenir tout malentendu quant à la diffusion de l'information sur les écrans d'informations télévisuels installés à l'Université;

L'Université reconnaît que le Syndicat est une association accréditée officielle reconnue du campus de Rimouski et veut encourager la communication de l'information entre le Syndicat et ses membres, dans le respect des politiques universitaires en vigueur et de certaines balises d'utilisation des écrans d'informations télévisuels;

Le Syndicat et l'Université se préoccupent que les personnes étudiantes salariées ainsi que l'ensemble de la communauté universitaire soient informés des différentes positions prises par les instances du Syndicat, afin d'en maximiser la transparence et qu'ils sachent comment ils sont représentés;

Le Syndicat et l'Université désirent trouver des moyens d'augmenter la diffusion de l'information aux personnes étudiantes salariées, au personnel et aux visiteurs de l'Université, à travers des moyens écoresponsables;

L'information diffusée sur les écrans d'informations télévisuels concerne notamment les activités sociales, politiques, culturelles et sportives organisées par le Syndicat.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT

Le Syndicat et l'Université s'engagent à :

- Ne pas diffuser de messages ou de propos haineux.
- Ne pas promouvoir la violence, les préjugés ou toutes autres formes de discrimination.
- Ne pas faire la promotion de la consommation abusive.
- Ne pas porter atteinte à la réputation d'une personne, d'un organisme ou d'une entreprise en tenant des propos diffamatoires.
- Ne pas formuler des blagues de mauvais goût.
- Ne faire mention sous aucune considération, de problèmes de natures personnelles et/ou académiques avec des membres du personnel ou de l'administration de l'Université, dans les messages diffusés.
- Adopter un niveau de langage adéquat dans une maison d'enseignement postsecondaire.
- Mettre une inscription qui indique quand les messages véhiculés par les écrans d'informations télévisuels sont ceux du Syndicat ou de l'UQAR, à moins d'avis contraire.

Le Syndicat s'engage :

- À accorder à l'Université la gestion de l'information des écrans d'informations télévisuels, sous des présentes dispositions et des dispositions légales adoptées par le législateur et applicables à l'Université.

L'Université s'engage :

- À ne pas diffuser d'information pouvant nuire au processus et aux instances démocratiques du Syndicat ou pouvant discréditer ce dernier.
- À accuser réception des doléances du Syndicat et entamer des discussions dans les plus brefs délais suivant la réception d'un message écrit ou électronique de la part du Syndicat, pour toutes informations ne respectant pas le protocole d'entente établi afin de trouver un terrain d'entente.

MISE EN VIGUEUR

La présente entente débute avec la ratification par les parties de la convention collective. Ce protocole d'entente s'applique à la diffusion d'informations sur les écrans d'informations télévisuels, notamment ceux situés dans l'Atrium, au Baromètre, à l'Auriculaire et toute autre installation future acceptée par l'Université et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Rimouski,
ce 28 avril 2021.

POUR LE SYNDICAT

Ramy Massaad

Signé avec ConsignO Cloud (03/05/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Natalie Rainville

Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



POUR L'UNIVERSITÉ

François Deschênes

Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Benoît Desbiens

Signé avec ConsignO Cloud (29/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



ANNEXE 3

FORMULAIRE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI

PARTIE 1- À être complétée par la personne étudiante salariée

Nom :	Prénom :
Matricule :	Téléphone :
Adresse :	Ville :
Code postal :	Courriel :

Numéro de contrat :	
Nombre d'heures prévues au contrat :	
Nombre d'heures additionnelles estimées pour la réalisation du travail prévu au contrat :	
Motifs de la demande de modification du contrat d'emploi :	
Nom de la personne détentrice de la subvention :	
Unité administrative :	
Signature de la personne étudiante salariée	Date

PARTIE 2- À être complétée par la personne détentrice de la subvention

Décision :			
<input type="checkbox"/>	Le contrat d'emploi n'est pas modifié	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Le contrat d'emploi est modifié pour y ajouter	<input type="checkbox"/>	Heures de travail
<input type="checkbox"/>	La charge de travail est réduite pour correspondre au nombre d'heures de travail indiqué au contrat		
Commentaires (Justifications de la décision) :			
Signature de la personne détentrice de la subvention		Date	
NOTE IMPORTANTE :			
Si le nombre d'heures prévues au contrat est modifié, le formulaire de modification d'un contrat doit être transmis au Service des ressources humaines			

ANNEXE 4

TAUX DE SALAIRE APPLICABLES

TAUX DE SALAIRE AU 1^{ER} JANVIER 2021 (majoration de 1,5 %) :

Catégorie	Taux horaire	Taux horaire majoré successivement (8 %, 3 % et 5 %)*
1 ^{er} cycle	15,23 \$	17,78 \$
2 ^e cycle	18,92 \$	22,10 \$
3 ^e cycle	20,93 \$	24,45 \$

TAUX DE SALAIRE AU 1^{ER} JUIN 2021 (majoration de 1,5 %) :

Catégorie	Taux horaire	Taux horaire majoré successivement (8 %, 3 % et 5 %)*
1 ^{er} cycle	15,45 \$	18,05 \$
2 ^e cycle	19,20 \$	22,43 \$
3 ^e cycle	21,24 \$	24,81 \$

TAUX DE SALAIRE AU 1^{ER} JUIN 2022 (majoration de 1,5 %) :

Catégorie	Taux horaire	Taux horaire majoré successivement (8 %, 3 % et 5 %)*
1 ^{er} cycle	15,69 \$	18,32 \$
2 ^e cycle	19,49 \$	22,77 \$
3 ^e cycle	21,56 \$	25,18 \$

TAUX DE SALAIRE AU 1^{ER} JUIN 2023 (majoration de 1,5 %) :

Catégorie	Taux horaire	Taux horaire majoré successivement (8 %, 3 % et 5 %)*
1 ^{er} cycle	15,92 \$	18,60 \$
2 ^e cycle	19,78 \$	23,11 \$
3 ^e cycle	21,89 \$	25,56 \$

* Ce qui inclut :

- l'indemnité de vacances 8 %;
- l'indemnité pour compenser l'absence d'assurances collectives de 3 %;
- l'indemnité de jours fériés et de congés de 5 %.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Entre : L'Université du Québec à Rimouski, d'une part

Et : Le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR)/Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ, d'autre part

Objet : Travail de recherche sur le terrain ou sur un navire

CONSIDÉRANT que le travail de recherche effectué par une personne étudiante salariée sur le terrain ou sur un navire est en même temps un outil complémentaire à la formation qui facilite l'intégration des apprentissages et favorise l'accès à des milieux de terrain exceptionnels;

CONSIDÉRANT que le travail de recherche effectué sur le terrain ou sur un navire implique des conditions de travail particulières au plan des moyens de transport, des déplacements, de l'hébergement, des repas et des heures de travail;

CONSIDÉRANT que le travail de recherche effectué sur le terrain ou sur un navire implique des heures de travail qui peuvent demander une longue période de travail intensive et aussi plusieurs courtes périodes de travail variables dans une même semaine.

Pour le travail de recherche effectué sur le terrain ou sur un navire, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. La présente lettre d'entente s'applique lorsque le travail de recherche effectué sur le terrain ou sur un navire nécessite que la personne étudiante salariée doive être en déplacement pour plus de huit heures pour se rendre à l'aire d'études. Elle s'applique également dans tous les cas reliés au travail de recherche où les dépenses sont entièrement prises en charge par la personne détentrice de la subvention.
2. Lorsque la personne détentrice de la subvention assume l'ensemble des coûts de transport, d'hébergement et de repas, les normes établies dans la politique C3-D11 en vigueur chez l'employeur ne s'appliquent pas. Dans les situations particulières où certains de ces coûts ne seraient pas assumés directement par la personne détentrice de la subvention, un montant doit être convenu à cette fin entre la personne étudiante salariée et la personne détentrice de la subvention. Dans ces cas, les montants convenus ne devront pas être inférieurs à ceux prévus à la politique C3-D11.

3. La semaine de travail rémunérée ne doit pas dépasser en moyenne quarante (40) heures par semaine. La personne détentrice de la subvention et la personne étudiante salariée peuvent s'entendre pour aménager les heures de travail afin que la durée moyenne des heures de travail ne dépasse pas quarante (40) heures pour la durée complète du contrat. À la fin du contrat, les heures qui dépassent cette moyenne de quarante (40) heures seront rémunérées en temps supplémentaire (majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire). Le calcul sera fait de la manière suivante :

Moyenne = nombre total d'heures/nombre total de semaines

Si moyenne > 40; alors

heures temps supplémentaire = (moyenne - 40 heures) x nombre total de semaines.

Exemple : une moyenne égale à quarante-deux (42) heures avec une durée de contrat de quinze (15) semaines entraîne le paiement de trente (30) heures de temps supplémentaire (majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire).

4. Le temps de tout déplacement (et le temps d'attente) entre le point d'origine et l'aire d'études (aller), de même qu'entre l'aire d'études et le point d'origine (retour) sont rémunérés au temps réel jusqu'à un maximum de huit (8) heures, à l'aller et au retour.
5. Lorsqu'à la demande explicite de la personne détentrice de la subvention, la personne étudiante salariée effectuant du travail sur le terrain ou sur un navire utilise du matériel personnel (autre que des vêtements de base usuels) pour la réalisation de ses tâches, une prime horaire sera versée pour chaque heure de travail sur le terrain ou sur un navire. Cette prime horaire est de 1,12 \$ au 1^{er} janvier 2021, de 1,13 \$ au 1^{er} juin 2021, de 1,15 \$ au 1^{er} juin 2022 et de 1,17 \$ au 1^{er} juin 2023.
6. Les campagnes intensives d'essais sont assimilables à du travail sur le terrain lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'Université.
7. Si lors de l'application des dispositions de cette lettre d'entente des problèmes étaient soulevés, les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais dans le cadre du Comité de relations de travail pour solutionner lesdits problèmes.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Rimouski,
ce 28 avril 2021.

POUR LE SYNDICAT

Ramy Massaad

Signé avec ConsignO Cloud (03/05/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Natalie Rainville

Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



POUR L'UNIVERSITÉ

François Deschênes

Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Benoît Desbiens

Signé avec ConsignO Cloud (29/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



LETTRE D'ENTENTE NO 2

Entre : L'Université du Québec à Rimouski, d'une part

Et : Le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR)/Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ, d'autre part

Objet : **Mention de sexe sur les contrats de travail**

CONSIDÉRANT que l'identité et l'expression de genre constituent dorénavant un motif de discrimination par la *Charte des droits et libertés de la personne*;

CONSIDÉRANT que l'UQAR doit adapter ses pratiques conformément aux modifications de la *Charte des droits et libertés de la personne*;

CONSIDÉRANT que le retrait de la mention de sexe sur les contrats de travail a été le sujet de discussion lors des négociations de 2016 et 2020 entre l'UQAR et le SEES-UQAR;

CONSIDÉRANT que l'UQAR a déjà entamé des démarches auprès du réseau des Universités du Québec afin de retirer la mention de sexe sur les contrats de travail pour les emplois visés par le certificat d'accréditation du SEES-UQAR.

En ce qui a trait à l'article 6.05 concernant la mention de sexe, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Que la convention collective soit ouverte si le processus est terminé auprès du réseau des Universités du Québec afin d'officialiser une entente entre la partie syndicale et la partie patronale.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Rimouski,

ce 28 avril 2021

POUR LE SYNDICAT

Ramy Massaad

Signé avec ConsignO Cloud (03/05/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



POUR L'UNIVERSITÉ

François Deschênes

Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Natalie Rainville

Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Benoît Desbiens

Signé avec ConsignO Cloud (29/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



LETTRE D'ENTENTE NO 3

Entre : L'Université du Québec à Rimouski, d'une part

Et : Le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR) /Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ, d'autre part

Objet : Frais de déplacement et de séjour dans le Nord-du-Québec

CONSIDÉRANT que plusieurs personnes étudiantes salariées sont appelées à se déplacer et à travailler dans le Nord-du-Québec;

CONSIDÉRANT que les frais liés aux déplacements et aux séjours sont souvent plus élevés dans le Nord-du-Québec que dans les autres régions du Québec;

CONSIDÉRANT que la politique *C3-D11 Déplacement et séjour* révisée le 21 avril 2015 établies des règles pour les voyages au Canada et des règles pour les voyages à l'extérieur du Canada, mais pas de règles pour les voyages dans le Nord-du-Québec.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Lors de la prochaine révision de la politique *C3-D11 Déplacement et séjour*, l'Université s'engage à analyser les éléments distinctifs du Nord-du-Québec par rapport aux autres régions du Québec afin de déterminer si des ajustements ou des modifications doivent être apportés aux allocations allouées actuellement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Rimouski,
ce 28 avril 2021.

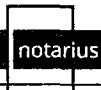
POUR LE SYNDICAT
Ramy Massaad
Signé avec ConsignO Cloud (03/05/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



POUR L'UNIVERSITÉ
François Deschênes
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Natalie Rainville
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Benoît Desbiens
Signé avec ConsignO Cloud (29/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



LETTRE D'ENTENTE NO 4

Entre : L'Université du Québec à Rimouski, d'une part

Et : Le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski (SEES-UQAR) /Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)/FTQ, d'autre part

Objet : **Régime d'épargne-retraite pour les personnes étudiantes salariées**

CONSIDÉRANT que l'Université et le Syndicat sont liés par une convention collective dûment négociée et agréée dans le cadre du Code du travail (L.R.Q.c. C-27);

CONSIDÉRANT qu'au Québec, les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleuses et des travailleurs un régime volontaire d'épargne-retraite s'il n'offre pas un régime d'épargne-retraite collectif;

CONSIDÉRANT que les personnes étudiantes salariées de l'UQAR n'ont pas accès à un régime enregistré d'épargne-retraite collectif;

CONSIDÉRANT qu'une bonne proportion des personnes étudiantes salariées de l'UQAR compte au moins une année de service continu pour l'Université;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Université et du Syndicat d'offrir un régime d'épargne-retraite pour les personnes étudiantes salariées.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'Université s'engage à offrir sans frais le service de retenue sur le salaire aux personnes étudiantes salariées qui souhaitent cotiser au régime d'épargne-retraite du Fonds de solidarité FTQ. L'Université verse les sommes retenues au Fonds de solidarité FTQ au nom de chaque personne étudiante salariée visée;
3. L'Université informe les personnes étudiantes salariées de l'existence du régime d'épargne-retraite du Fonds de solidarité FTQ lors de la signature de chaque contrat.

SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 28 avril 2021.

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
À RIMOUSKI**

François Deschênes
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



François Deschênes, recteur

Benoît Desbiens
Signé avec ConsignO Cloud (29/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Benoît Desbiens, vice-recteur
aux ressources humaines et à l'administration

Jonathan Gagnon
Signé avec ConsignO Cloud (14/05/2021)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Jonathan Gagnon, doyen
aux affaires départementales

Laura Lebel
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Laura Lebel, directrice
du Service des ressources humaines

Rémi Pedneault
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Rémi Pedneault, conseiller
en gestion des ressources humaines

**SYNDICAT DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES
SALARIÉS-E-S DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À
RIMOUSKI (SEES-UQAR)/ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)/FTQ**

Ramy Massaad
Signé avec ConsignO Cloud (03/05/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Ramy Massaad, président

Laura-Christine Daigneault
Signé avec ConsignO Cloud (03/05/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Laura-Christine Daigneault, vice-présidente
aux relations de travail

Andra Florea
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



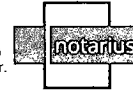
Andra Florea, membre
du comité de négociation

Marie-Ève Lajeunesse
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



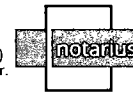
Marie-Ève Lajeunesse, membre
du comité de négociation

Yvon Barrière
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



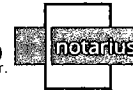
Yvon Barrière, vice-président exécutif régional
AFPC-Québec-FTQ

Natalie Rainville
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



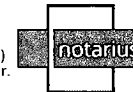
Natalie Rainville, conseillère syndicale
AFPC-Québec-FTQ

Patrick Leblanc
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Patrick Leblanc, conseiller syndical
AFPC-Québec-FTQ

Jennifer Garvey
Signé avec ConsignO Cloud (28/04/2021)
Vérifiez avec ConsignO ou Adobe Reader.



Jennifer Garvey, conseillère syndicale
AFPC-Québec-FTQ

*Copie conforme
à l'original
Isabel Gato, avocate
193 591-7*

