

Convention collective de travail

entre

l'Université du Québec en Outaouais

et

**le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s
de l'Université du Québec en Outaouais /
SEESUQO, section locale 75100
de l'Alliance de la Fonction publique du Canada FTQ**

**Période du 1^{er} mai 2024
au 30 avril 2029**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	5
ARTICLE 6 – PRESTATION DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 7 – EMPLOIS D'ASSISTANTE OU D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	8
ARTICLE 8 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT	10
ARTICLE 9 – TRAITEMENT	11
ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES	14
ARTICLE 11 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	14
ARTICLE 12 – GRIEFS ET ARBITRAGE	15
ARTICLE 13 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	16
ARTICLE 14 – PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	16
ARTICLE 15 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	16
ANNEXE 1 – CONTRAT D'EMPLOI	18
ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE DEMANDE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI D'ASSISTANTE OU D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT PAR UNE PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE.....	19
ANNEXE 3 – FORMULAIRE DE DEMANDE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI D'ASSISTANTE OU D'ASSISTANT DE RECHERCHE PAR UNE PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE.....	21
ANNEXE 4 – FORMULAIRE D'APPRÉCIATION.....	23
LETTRE D'ENTENTE N° 1.....	25
LETTRE D'ENTENTE N° 2.....	26

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01

L'Université et le Syndicat conviennent que le principal objectif de la personne étudiante salariée est la poursuite et la réussite de ses études. Le travail étudiant au sein de l'Université génère un revenu pour la personne étudiante en cours de formation et peut faciliter l'intégration des apprentissages acquis.

1.02

L'Université et le Syndicat reconnaissent que les tâches effectuées par les personnes étudiantes salariées apportent un soutien important à la mission d'enseignement, de recherche et de création de l'Université.

1.03

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

1.04

L'Université informe le Syndicat des changements technologiques institutionnels qui affecteraient les conditions de travail de l'ensemble des personnes employées de l'Université.

1.05

Les parties conviennent que l'ouverture et la transparence sont essentielles pour encourager la collaboration et le respect mutuel.

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 (1^{er}), le deuxième (2^e) et le troisième (3^e) trimestre de l'année universitaire. Le trimestre d'été est réputé appartenir à l'année commençant le 1^{er} mai.

2.02 Assistante ou assistant

À moins qu'il ne soit spécifié autrement, le terme « assistante ou assistant » signifie toute assistante ou tout assistant d'enseignement ou de recherche.

2.03 Assistante ou assistant d'enseignement

Personne étudiante de l'Université admise et inscrite à un programme d'études appelée dans le cadre d'un enseignement à agir comme assistante ou assistant d'une professeure ou d'un professeur ou d'une personne chargée de cours, à aider et à encadrer des personnes étudiantes dans leurs études, et ce, sous la supervision étroite de la professeure ou du professeur ou de la personne chargée de cours. Les tâches qui lui sont confiées sont celles de :

- Correction;
- Assistance documentaire;
- Monitorat;
- Démonstration;
- Assistance de supervision de stage;
- Animation;
- Charge de travaux pratiques;
- Supervision de laboratoire.

2.04 Surveillante ou surveillant d'examen

Personne étudiante de l'Université admise et inscrite à un programme d'études appelée, dans le cadre d'un enseignement, à agir comme surveillante ou surveillant d'examen d'une professeure ou d'un professeur ou d'une personne chargée de cours.

2.05 Assistante ou assistant de recherche

Personne étudiante de l'Université admise et inscrite à un programme d'études appelée à participer aux travaux de recherche des responsables d'unités organisationnelles et autres tâches connexes, et ce, sous la supervision étroite de ces derniers.

2.06 Directrice ou directeur du Service des ressources humaines

Désigne la personne nommée par l'Université à ce poste. À ce titre, elle, ou la personne qu'elle désigne, agit comme représentante officielle de l'Université aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

2.07 Employeur

L'Université du Québec en Outaouais (UQO) ci-appelée « l'Université ».

2.08 Jours ouvrables

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

2.09 Parties

Désigne l'Université et le Syndicat.

2.10 Responsable d'unité organisationnelle

Désigne une directrice ou un directeur de service, une directrice ou un directeur de département, une directrice ou un directeur d'école ou une personne responsable d'un centre de recherche reconnu ou, une professeure-chercheure ou un professeur-chercheur qui recrute des assistantes ou des assistants tel que le définit la convention collective.

2.11 Syndicat

Désigne le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s de l'Université du Québec en Outaouais/SEESUQO, section locale 5100 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada FTQ.

2.12 Conjointe et conjoint

Désigne les personnes du même sexe ou d'expression de genre ou de sexe ou d'expression de genre différent :

- a) Qui sont liées par le mariage ou l'union civile et qui cohabitent;
- b) Qui vivent maritalement et sont les parents d'un enfant né ou à naître;
- c) Qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

3.01

L'Université reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des personnes étudiantes salariées aux fins de la négociation et de l'application de la convention collective.

L'Université reconnaît que le Syndicat détient le pouvoir exclusif de représenter l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité et d'agir à titre de porte-parole des personnes étudiantes salariées dans tous les forums et/ou comités dans lesquels l'objet des discussions a un impact sur leurs conditions de travail ou leurs droits en vertu de la convention collective.

3.02

La convention collective s'applique à toutes les personnes étudiantes salariées embauchées par l'Université comme assistantes et couvertes par l'accréditation accordée le 6 juillet 2007 et modifiée le 9 octobre 2007 par la Commission des relations de travail.

3.03

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 (1^{er}) cycle ou de

cycle(s) supérieur(s) offert à l'Université.

3.04

Dans la mesure où l'Université est l'Employeur, sont réputées inscrites à l'Université aux fins de l'application de la convention collective :

- pour les contrats d'assistante ou d'assistant de recherche, une personne étudiante inscrite dans une autre université et travaillant dans un groupe de recherche universitaire impliquant une ou plusieurs professeures ou un ou plusieurs professeurs de l'Université;
- une personne étudiante inscrite dans une autre université à un programme de maîtrise ou de doctorat qui n'est pas offert à l'Université et qui réalise son mémoire ou sa thèse sous la codirection ou la direction d'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;
- une personne étudiante inscrite dans une institution collégiale pour les emplois d'assistante ou d'assistant de recherche uniquement pour le secteur des sciences naturelles sous réserve de la clause 7.04;
- une personne étudiante dans une autre université et embauchée comme assistante de recherche ou d'enseignement à l'Université sous réserve de la clause 7.04.

ARTICLE 4 – DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

4.01

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

4.02

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

4.03

Lors de la signature de son contrat d'embauche, le contrat de la personne étudiante lui est transmis électroniquement (annexe 1). L'Université transmet également au Syndicat une copie du contrat d'embauche de la personne étudiante salariée, et ce, dans les trente (30) jours de la signature du contrat.

4.04

L'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat un local identifié équipé de l'ameublement nécessaire : chaises, table de travail, classeur, étagère et babillard.

4.05

L'Université s'engage à fournir au Syndicat un ordinateur équipé des logiciels requis pour le secrétariat et le courriel, une imprimante et un téléphone avec service de messagerie vocale dont les coûts d'installation et de location mensuelle sont défrayés par l'Université. Les frais interurbains sont à la charge du Syndicat.

4.06

L'Université fournira au Syndicat les services suivants : accès au service de réservation de locaux et de l'audiovisuel, au courrier interne, au courriel ainsi que l'hébergement d'un site Web sur le serveur de l'Université.

4.07

L'Université met à la disposition du Syndicat un espace d'affichage adéquat dans chacun des départements ainsi qu'un espace d'affichage à l'entrée de chacun des pavillons.

4.08

L'Université rembourse au Syndicat, sur présentation des pièces justificatives, les taxes réclamées en vertu de la Loi sur la fiscalité municipale, pour le local mis à la disposition du Syndicat.

4.09

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

4.10

L'Université n'adoptera ni n'appliquera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention collective.

4.11

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

4.12

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

Prévention de la discrimination et du harcèlement

4.13

L'Université, 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 son lieu d'origine, de sa nationalité, de son origine ethnique, de sa langue, de son handicap physique ou psychique ou de l'utilisation d'un dispositif quelconque pour pallier à son handicap, de ses opinions ou autres actions politiques, associatives, religieuses ou syndicales, de son état civil, de son lien de parenté, de son statut social, de sa condition sociale, de son orientation sexuelle, de son expression sexuelle et de son identité sexuelle, de son identité du genre ou de son expression du genre, ainsi que de ses relations sociales, le tout conformément aux obligations contractées par la convention collective.

4.14

Aucune personne étudiante salariée ne peut faire l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir exercé un droit prévu à la convention collective.

4.15

Chaque personne étudiante salariée a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Il incombe aux parties de favoriser et de maintenir une atmosphère exempte de harcèlement au sein de l'Université.

4.16

La définition suivante s'applique aux fins du présent article : on entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne étudiante salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne étudiante salariée.

4.17

L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement. Lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, elle doit faire le nécessaire pour la faire cesser.

Une personne étudiante salariée qui croit raisonnablement subir une situation de harcèlement psychologique ou sexuel peut entreprendre des démarches pour mettre fin au harcèlement dont elle se croit victime, et ce, en vertu des dispositions du *Règlement visant à prévenir et à combattre les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence* et de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*.

À cet effet, Le Règlement et la Politique cités au 2^e alinéa n'ont pas pour effet de limiter les recours offerts à la personne étudiante salariée en vertu des lois et de la convention collective.

4.18

Le délai prévu pour déposer un grief de harcèlement est de deux (2) ans de la dernière manifestation de harcèlement.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL ET LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

5.01

Chaque nouvelle personne étudiante salariée doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer une formule d'adhésion.

5.02

La formule d'adhésion doit être signée par la personne étudiante salariée en même temps que son contrat d'emploi. La formule d'adhésion doit par la suite être transmise au Syndicat par l'Université, et ce, dans le mois suivant le début de cet emploi.

5.03

Le Syndicat informe par écrit l'Université du nom des diverses personnes représentantes syndicales, et ce, avant le début de chaque année universitaire et tient l'Université informée rapidement, par écrit, de tout changement parmi les personnes représentantes syndicales.

5.04

Le Syndicat fait parvenir à l'Université une copie des résolutions prises par l'assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales, ainsi qu'une copie des divers statuts.

5.05

À chaque période de paie, l'Université 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.

5.06

À chaque mois, l'Université 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, nombre total d'heures rémunérées et montant de la cotisation syndicale perçue.

De plus, aux dates suivantes :

Trimestre d'automne : au 30 novembre pour la liste des personnes étudiantes salariées à l'emploi au 15 novembre;

Trimestre d'hiver : au 31 mars pour la liste des personnes étudiantes salariées à l'emploi au 15 mars;

Trimestre d'été : au 30 mai pour la liste des personnes étudiantes salariées à l'emploi au 15 mai;

l'Université fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste contenant les informations suivantes

pour chaque personne étudiante salariée :

- Nom et prénom ;
- Adresse courriel étudiante ;
- Adresse courriel employé ;
- Numéro de téléphone ;
- Date de début et de fin du contrat ;
- Cycle d'études ;
- Titre de la fonction ;
- Unité organisationnelle au sein de laquelle la personne salariée est employée.

Les informations fournies sont confidentielles et sont seulement fournies au Syndicat à titre informatif. Le Syndicat n'utilisera ces informations que pour contacter ses membres, et convient de respecter le caractère confidentiel de ces informations.

5.07

Afin d'assumer les tâches qui découlent de l'application de la convention collective, l'Université accorde à des personnes étudiantes salariées désignées par le Syndicat une banque équivalente à six cent vingt-cinq (625) heures par année.

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

Les heures prévues pour les tâches qui découlent de l'application de la convention collective et qui n'ont pas été réclamées au cours de ladite année, ne peuvent être reportées à l'année suivante.

5.08

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

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

5.09

Les activités syndicales doivent toutefois s'exercer en dehors de l'horaire de travail de la personne étudiante salariée. Les heures d'activités syndicales ne sont toutefois pas comptabilisées dans le nombre maximal d'heures qui peut être travaillé par la personne étudiante salariée au cours d'un trimestre.

ARTICLE 6 – PRESTATION DE TRAVAIL

6.01

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.

Toutefois, un dépassement de ce nombre d'heures est possible pour la personne étudiante salariée de 2^e cycle ou de 3^e cycle inscrite en recherche, en évaluation de recherche ou à temps partiel suivant une autorisation préalable par la personne occupant la fonction de doyenne ou de doyen des études, après consultation de leur direction de recherche, le cas échéant. Une telle dérogation est possible sur une base exceptionnelle et doit être accordée en tout respect de l'objectif principal de la personne étudiante salariée qui est la poursuite et la réussite de ses études. Lorsqu'une telle autorisation est refusée, les motifs du refus sont transmis à la personne étudiante salariée.

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.

Le nombre d'heures de travail requis de la personne étudiante salariée est précisé au contrat d'emploi et est déterminé selon la charge raisonnable nécessaire pour effectuer le travail prévu au contrat d'emploi. Si l'horaire de travail est connu, il est aussi indiqué dans le contrat d'emploi.

Une personne étudiante salariée ne peut cumuler plus de quarante (40) heures de travail par semaine, que ces heures soient travaillées à titre d'assistante ou d'assistant ou sous tout autre statut d'emploi à l'Université.

Conditions d'embauche

Au cours des trimestres d'automne et d'hiver, pour obtenir un contrat en tant qu'assistante ou assistant, la personne étudiante de 1^{er} cycle doit être inscrite à un minimum d'un (1) crédit.

Une personne étudiante admise à un nouveau programme à un trimestre subséquent peut obtenir un contrat d'assistante ou d'assistant. La rémunération est établie en fonction du cycle d'études auquel la personne étudiante est admise et inscrite à au moins un (1) crédit ou en absence autorisée au trimestre subséquent.

À tout trimestre, pour obtenir un contrat en tant qu'assistante ou assistant, la personne étudiante de 2^e ou 3^e cycle doit être inscrite à un minimum d'un (1) crédit ou être en rédaction de mémoire ou de thèse ou, en absence autorisée.

6.02

Aucune prestation de travail ne peut débuter avant la signature d'un contrat d'emploi par les parties concernées.

6.03

Il est de la responsabilité de la personne étudiante salariée de respecter le nombre d'heures déterminé au contrat d'emploi ou déterminé suite à une modification du contrat d'emploi.

Le non-respect du nombre d'heures prévues peut conduire à une mesure disciplinaire à moins que la personne étudiante salariée ait mis fin à son contrat d'emploi et que les heures devant être effectuées avant qu'elle mette fin à son contrat aient été effectuées.

La personne responsable d'unité organisationnelle et la personne étudiante salariée ont une responsabilité conjointe de se rencontrer, avant que la personne étudiante salariée n'ait complété la moitié des heures prévues au contrat, pour revoir la description de poste de la personne étudiante salariée et de s'assurer que les heures de travail qui y sont inscrites conviennent toujours.

6.04

Si en cours d'emploi, une personne étudiante salariée considère que le nombre d'heures de travail prévu à son contrat d'emploi est insuffisant pour effectuer le travail convenu, elle doit, avec diligence, transmettre à la personne qui la supervise une demande écrite de modification de son contrat d'emploi sur le formulaire prévu à cette fin (annexe 2 ou 3, selon le type d'emploi).

6.05

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

6.06

Le formulaire de demande de modification d'un contrat d'emploi prévu aux annexes 2 et 3 est disponible sur le site Web de l'Université.

6.07

En aucun temps, une personne étudiante salariée ne peut se voir dans l'obligation de travailler au-delà de quarante (40) heures par semaine.

6.08

En tout temps, un litige concernant le nombre d'heures de travail prévu au contrat d'emploi d'une personne étudiante salariée peut être discuté au comité de relations de travail.

ARTICLE 7 – EMPLOIS D'ASSISTANTE OU D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

7.01

Pour les emplois d'assistante ou d'assistant, l'Université procède à un affichage de cinq (5) jours ouvrables, par voie électronique ou sur un tableau d'affichage, tout emploi comportant plus de trente (30) heures. Un affichage unique pour plusieurs postes d'assistantes ou d'assistants avec un même titre d'emploi pourra être réalisé lorsque les fonds proviennent soit d'une même professeure ou d'un même professeur et d'un même projet. De plus, l'affichage unique est également possible lors d'un même projet incluant trois (3) parties (UQO, organismes externes, professeur(e)s).

L'affichage sera fait pour tout emploi qui sera disponible au cours d'un trimestre, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation de contrat, d'un renouvellement de contrat ou d'un remplacement. Les informations suivantes sont indiquées : le titre du ou des cours le cas échéant, la description de l'emploi, les conditions d'emploi (période de travail, horaire, nombre d'heures de travail, etc.) et les exigences de l'emploi.

L'affichage des possibilités d'emploi et le formulaire de mise en candidature sont placés en évidence sur le site Web et/ou sur la plateforme intranet des personnes étudiantes.

Une considération sera accordée dans l'octroi des contrats de surveillance d'examen aux personnes étudiantes de premier (1^{er}) cycle et une considération sera accordée dans l'octroi des contrats d'assistante ou d'assistant d'enseignement aux personnes étudiantes de cycles supérieurs.

7.02

Pour les emplois d'assistante ou d'assistant de trente (30) heures et moins et de surveillante ou de surveillant d'examen, l'Université procède à l'embauche de personnes étudiantes à partir des formulaires de mise en candidature reçus par l'unité organisationnelle.

7.03

La personne qui est à l'origine de la demande d'emploi sélectionne l'assistante ou l'assistant qu'elle croit répondre le mieux aux critères de sélection. Dans le choix des personnes étudiantes pour occuper un emploi d'assistante ou d'assistant, l'Université prend en considération le niveau d'études minimum et l'expérience antérieure exigée pour occuper l'emploi. L'Université s'assure aussi du respect des autres exigences reliées

à l'emploi et devant être satisfaites par la personne étudiante.

7.04

Dans tous les cas, la priorité d'embauche doit être donnée aux personnes étudiantes inscrites à l'Université du Québec en Outaouais.

7.05

Les tâches à accomplir par une assistante ou un assistant sont inscrites au contrat d'emploi.

7.06

Afin de permettre à la personne étudiante salariée de se constituer un portfolio pour référence future, celle-ci peut faire parvenir à la fin de son contrat, à la personne qui la supervise, le formulaire d'appréciation (annexe 4). Cette personne devra compléter le formulaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de la demande.

7.07

L'Université ne peut créer de nouvelles catégories d'emploi étudiant sans l'accord du Syndicat.

7.08

L'Université s'engage, dans la mesure du raisonnable, à accommoder les personnes étudiantes salariées ayant un handicap pour qu'elles puissent accomplir leurs tâches.

7.09

L'Université détermine et fournit l'environnement et les outils de travail nécessaires à la réalisation des tâches de la personne étudiante salariée.

Un compte de personne étudiante salariée est créé pour des crédits d'impression durant la période pour laquelle un contrat signé est actif. En cas d'abus, l'Université pourra prendre la décision de suspendre sans préavis la possibilité d'imprimer à partir du compte de la personne étudiante salariée.

Toutefois, la personne étudiante salariée doit obtenir l'accord de l'Université avant d'engager tacitement ou formellement des dépenses non déterminées au paragraphe précédent.

Lorsqu'une formation est nécessaire ou obligatoire, y compris en santé et en sécurité, pour permettre à la personne étudiante salariée sous contrat de remplir les conditions de son contrat, la personne étudiante salariée et la personne qui la supervise prennent entente à cet effet. Les heures de formation font ainsi partie intégrante du contrat de la personne étudiante salariée.

Les heures accordées à cette formation sont rémunérées au même taux global de salaire que les autres heures prévues au contrat.

7.10

Tout déplacement de l'assistante ou de l'assistant exigé par l'Université dans l'exercice de ses fonctions est remboursé en vertu de la *Politique relative aux frais de voyage et aux frais de déplacement de l'Université* en intégrant les adaptations prévues dans la lettre d'entente n°1.

En aucun cas, une assistante ou un assistant ne se verra rembourser des frais de déplacement entre son lieu de résidence et son lieu de travail.

7.11

Sur présentation du contrat d'assistante ou d'assistant de recherche, tout emprunt de livre à la bibliothèque est fait conformément aux modalités de prêts du Service de la bibliothèque à l'adresse suivante : uqo.ca/biblio/règlements.

7.12

Les personnes étudiantes salariées auront la possibilité de louer le matériel électronique en conformité avec la *Politique concernant le prêt et la location d'équipements relatifs aux technologies de l'information*. De plus, les personnes étudiantes salariées auront la possibilité d'effectuer un (1) renouvellement au maximum par téléphone ou par courriel.

ARTICLE 8 – SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

8.01

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

8.02

Le Syndicat désigne une (1) personne représentante sur le comité de santé et de sécurité de l'Université. Le Syndicat réclame le paiement de la libération afin d'assister aux réunions statutaires du comité santé et sécurité à l'Université par le biais d'un contrat signé à chaque trimestre pour la personne représentante désignée. Elle sera payée au taux de salaire habituel. Cette libération ne sera pas déduite de la banque de libération syndicale.

8.03

Le mandat du comité de santé et sécurité est celui déterminé dans la *Politique de santé, sécurité et prévention de l'Université*.

8.04

Dans les cas d'urgence, l'Université 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'Université, accompagnée d'une autre personne si la situation l'exige, et ce, sans perte de salaire.

8.05

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

Cette personne ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail exercé par cette personne.

8.06

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

8.07

Afin d'assurer un milieu de travail sécuritaire pour la personne étudiante salariée, une formation obligatoire en santé et sécurité sera donnée par la personne responsable de l'unité organisationnelle lorsque les conditions de travail le justifient.

Les heures accordées à cette formation sont rémunérées au même taux global de salaire que les autres heures prévues au contrat. Une attestation de formation sera émise par la personne responsable de l'unité organisationnelle.

ARTICLE 9 – TRAITEMENT

9.01

Les échelles de traitement seront majorées de la façon suivante :

- 1^{er} mai 2024 : PSG de 2,8 % ;
- 15 avril 2025 : Majoration de 0,90 \$
- 1^{er} mai 2025 : PSG de 2,6 % ;
- 1^{er} mai 2026 : PSG de 2,5 % ;
- 1^{er} mai 2027 : PSG de 3,5 % ;
- 1^{er} mai 2028 : Minimum garanti de 1,50 % ou PSG.

En cas d'application de la PSG au 1^{er} mai 2028, l'Université devra fournir une mise à jour des échelles de traitement au Syndicat.

À compter du 15 avril 2025, une majoration des taux horaire de 0,90 \$/heure pour chaque type d'emploi sera appliquée.

Les échelles de traitement applicables du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2029 sont les suivantes :

Fonction	Cycles d'études	Taux horaire	Vacances	Congés sociaux et assurances collectives	Jours fériés	Taux global
Période du 1er mai 2024 au 14 avril 2025 (PSG 2,8 %)						
		Taux horaire	Vacances (8%)	Assurances (3%)	Jours fériés (5%)	Taux global
Surveillant	Tous	16,58	1,33	0,50	0,83	19,24 \$
Assistant	1er cycle	16,78	1,34	0,50	0,84	19,46 \$
	2e cycle	21,79	1,74	0,65	1,09	25,27 \$
	3e cycle	23,57	1,89	0,71	1,18	27,35 \$
Période du 15 avril 2025 au 30 avril 2025 (Majoration de 0,90 \$)						
		Taux horaire	Vacances (8%)	Assurances (3%)	Jours fériés (5%)	Taux global
Surveillant	Tous	17,48	1,40	0,52	0,87	20,27 \$
Assistant	1er cycle	17,68	1,41	0,53	0,88	20,50 \$
	2e cycle	22,69	1,82	0,68	1,13	26,32 \$
	3e cycle	24,47	1,96	0,73	1,22	28,38 \$
Période du 1er mai 2025 au 30 avril 2026 (PSG 2,6 %)						
		Taux horaire	Vacances (8%)	Assurances (3%)	Jours fériés (5%)	Taux global
Surveillant	Tous	17,93	1,43	0,54	0,90	20,80 \$
Assistant	1er cycle	18,14	1,45	0,54	0,91	21,04 \$
	2e cycle	23,28	1,86	0,70	1,16	27,00 \$
	3e cycle	25,11	2,01	0,75	1,26	29,13 \$
Période du 1er mai 2026 au 30 avril 2027 (PSG 2,5 %)						
		Taux horaire	Vacances (8%)	Assurances (3%)	Jours fériés (5%)	Taux global
Surveillant	Tous	18,38	1,47	0,55	0,92	21,32 \$
Assistant	1er cycle	18,59	1,49	0,56	0,93	21,57 \$
	2e cycle	23,86	1,91	0,72	1,19	27,68 \$
	3e cycle	25,74	2,06	0,77	1,29	29,86 \$
Période du 1er mai 2027 au 30 avril 2028 (PSG 3,5 %)						
		Taux horaire	Vacances (8%)	Assurances (3%)	Jours fériés (5%)	Taux global
Surveillant	Tous	19,02	1,52	0,57	0,95	22,06 \$
Assistant	1er cycle	19,24	1,54	0,58	0,96	22,32 \$
	2e cycle	24,70	1,98	0,74	1,24	28,66 \$
	3e cycle	26,64	2,13	0,80	1,33	30,90 \$
Période du 1er mai 2028 au 30 avril 2029 (Majoration de 1,5 % ou PSG si meilleure)						
		Taux horaire	Vacances (8%)	Assurances (3%)	Jours fériés (5%)	Taux global
Surveillant	Tous	19,31	1,54	0,58	0,97	22,40 \$
Assistant	1er cycle	19,53	1,56	0,59	0,98	22,66 \$
	2e cycle	25,07	2,01	0,75	1,25	29,08 \$
	3e cycle	27,04	2,16	0,81	1,35	31,36 \$

Le taux global de salaire inclut l'indemnité de vacances de huit pourcent (8 %), l'indemnité compensatrice pour congés sociaux et absence d'assurances collectives de trois pourcent (3 %) et l'indemnité pour les jours fériés de cinq pourcent (5 %).

9.02

La rémunération de l'assistante ou l'assistant est établie en fonction du cycle d'études à l'Université de la personne salariée syndiquée. Cependant, lorsqu'une personne étudiante salariée a complété un niveau d'étude supérieur à celui auquel elle est inscrite, elle est rémunérée selon le salaire horaire du niveau d'étude supérieur complété sur présentation du diplôme et, au besoin, du résultat de l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec.

Dans le cas où la personne étudiante salariée est inscrite au même moment à deux (2) cycles d'études, elle est rémunérée au salaire le plus avantageux si les études appartiennent au même domaine de compétences.

Une personne étudiante salariée ne peut pas être rémunérée au taux horaire du cycle auquel elle effectue sa propédeutique jusqu'à l'obtention de son admission sans condition.

9.03

Le versement du traitement est effectué par virement bancaire, au plus tard trois (3) semaines après la signature du contrat transmis par le biais du logiciel administratif de l'Université et à tous les deux (2) jeudis par la suite.

9.04

L'Université verse à titre d'indemnité de vacances, un montant égal à huit pourcent (8 %) du taux horaire. Cette indemnité est versée en même temps que le salaire, à chaque période de paie. Par ailleurs, l'assistante ou l'assistant ayant travaillé de manière continue, peut, après entente avec sa personne superviseure, prendre des vacances en temps sans solde, sans toutefois dépasser l'équivalent du pourcentage précité.

9.05

L'Université verse à titre d'indemnité de jours fériés, un montant égal à cinq pourcent (5 %) du taux horaire. Aux fins de l'indemnité, les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- Le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- Le 24 juin (Fête nationale);
- Le 1^{er} juillet (Fête du Canada);
- Le 1^{er} lundi de septembre (Fête du travail);
- La Journée nationale de la vérité et la réconciliation
- Le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces);
- Le 25 décembre (jour de Noël).

9.06

L'absence de régime d'assurances collectives et autres congés (tel un congé pour changement de sexe, etc.) est compensée par une indemnité égale à trois pourcent (3 %) du taux horaire.

9.07

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.

Pendant les douze (12) premières semaines de son congé de maternité, la personne étudiante salariée admissible recevra de l'Université une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de quatre-vingt-treize pourcent (93 %) du salaire hebdomadaire prévu à son contrat d'emploi et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit, l'indemnité versée par l'Université ne dépassant jamais vingt-trois pourcent (23 %) du salaire hebdomadaire prévu au contrat d'emploi.

Clause 9.08

La personne étudiante salariée enceinte a également 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 la 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.

Clause 9.09

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'Université une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre un maximum de quatre-vingt-treize pourcent (93 %) du salaire hebdomadaire prévu à son contrat d'emploi et la prestation d'assurance parentale qu'elle reçoit, l'indemnité versée par l'Université ne dépassant jamais vingt-trois pourcent (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'Université 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.

9.10

L'assistante ou l'assistant qui prépare un examen de synthèse, une soutenance de thèse ou une présentation orale de son mémoire de maîtrise ou de son stage dans le cadre de sa formation académique ou qui participe à un congrès scientifique relié à sa formation peut s'absenter pendant une semaine, sans salaire, en informant préalablement sa personne superviseure une (1) semaine à l'avance.

9.11

Dans le cas où l'assistante ou l'assistant ou la surveillante ou le surveillant d'examen n'est pas en mesure de travailler, elle ou il en avertit le plus rapidement possible la personne qui le supervise, qui aura déterminé à l'avance la procédure à suivre en cas d'absence.

ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES

10.01

Lorsqu'un acte posé par une personne étudiante salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Université doit faire part de sa décision par écrit à la personne étudiante salariée et au Syndicat en précisant les motifs et les faits qui ont amené sa décision d'imposer une mesure disciplinaire. La décision est remise au moment de la rencontre ou au plus tard dans les cinq (5) jours suivants.

Une personne étudiante salariée convoquée par l'Université à une rencontre tenue à des fins disciplinaires peut être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat. Elle en est informée dans l'avis de convocation dont copie est transmise au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre ou au moins vingt-quatre (24) heures en cas d'urgence.

10.02

La mesure disciplinaire est juste et raisonnable et prise dans un esprit de corriger le comportement reproché. L'Université ne recourra pas à des mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante. La gradation suivante des moyens de sanction doit être respectée :

- Avertissement écrit;
- Suspension;
- Congédiement.

10.03

En l'absence de récidive suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire, ladite mesure est réputée ne pas avoir été donnée et est retirée du dossier personnel de la personne étudiante salariée dans les huit (8) mois qui suivent ou dès qu'elle a cumulée quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à titre d'assistante ou d'assistant.

Nonobstant ce qui précède, le délai de huit (8) mois ou de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail énoncé à l'alinéa 1 de la présente clause ne trouve pas application dans le cas d'une infraction liée à toute forme de violence à caractère sexuel.

ARTICLE 11 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

11.01

Les parties conviennent de maintenir un comité de relations de travail formé de deux (2) personnes représentant le Syndicat et de deux (2) personnes représentant l'Université.

11.02

Le mandat du comité de relations de travail est de discuter de tout litige, question ou problème relatif aux conditions de travail ou aux relations entre l'Université, d'une part, et le Syndicat et les personnes étudiantes salariées, d'autre part, y compris les griefs.

11.03

L'objectif principal poursuivi par les parties par la voie du comité de relations de travail est de maintenir des relations continues et étroites entre l'Université et le Syndicat, de favoriser des échanges sereins et profitables dans un contexte non conflictuel, de rechercher des solutions aux problèmes soulevés et de formuler conjointement des recommandations aux autorités compétentes.

11.04

Le comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

11.05

Le comité peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une des deux (2) parties.

11.06

L'une ou l'autre des parties peut éventuellement inviter une personne extérieure au comité, à titre consultatif, à une réunion du comité dans la mesure où les deux (2) parties y consentent.

ARTICLE 12 – GRIEFS ET ARBITRAGE

12.01

Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. L'avis de grief doit contenir un exposé des motifs du grief, les chapitres et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.

12.02

Tout grief doit être déposé à la directrice ou au directeur du Service des ressources humaines dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la connaissance du fait donnant lieu au grief sans excéder quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'évènement donnant lieu au grief. Toutefois ce délai est de quinze (15) jours pour les griefs concernant les mesures disciplinaires.

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

12.03

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'Université 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 personnes représentantes autorisées des parties.

Si l'Université et le Syndicat n'arrivent pas à une entente dans le cadre des discussions au comité de relations de travail, l'Université ou le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage. Dans un tel cas, la partie qui souhaite référer le grief à l'arbitrage doit, dans les vingt (20) jours suivant la rencontre du comité de relations de travail, à moins que ce grief ait été déclaré en suspens par les parties, soumettre le grief à l'arbitrage et en aviser l'autre partie par écrit.

12.04

Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties peut référer un grief à l'arbitrage sans que ce grief ait été discuté au comité de relations de travail.

12.05

Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Toutefois, les parties peuvent modifier ces délais par entente écrite.

12.06

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

12.07

Les personnes étudiantes salariées appelées à témoigner lors d'un arbitrage sont libérées sans perte de salaire si, lors de la séance d'arbitrage et pour la période de temps où leur présence est requise, elles sont liées par un contrat de travail à titre d'assistante ou d'assistant les retenant normalement à l'Université.

12.08

Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties s'entendent sur le choix d'un (1) arbitre dans les trente (30) jours ouvrables suivant la décision de l'une ou l'autre des parties de référer le grief à l'arbitrage. À défaut d'un accord sur le choix de l'arbitre, un avis est envoyé par l'une ou l'autre des parties au ministre du Travail pour qu'il nomme un arbitre conformément au Code du travail.

12.09

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties. Ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer les frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement écrit.

ARTICLE 13 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

13.01

La propriété intellectuelle est régie par les dispositions de la *Politique et règles en matière de gestion de propriété intellectuelle* de l'Université. Une mésentente sur la propriété intellectuelle peut être soumise à la médiation et à l'arbitrage, et ce, conformément aux dispositions de l'article 11 de ladite Politique.

13.02

Un grief peut être formulé essentiellement à l'égard du non-respect de la procédure prévue à la Politique pour régler une mésentente déposée selon cette politique. La juridiction de l'arbitre se limite à la vérification du respect de cette procédure prévue à la *Politique et règles en matière de gestion de propriété intellectuelle* de l'Université pour régler une mésentente déposée selon cette Politique.

13.03

Toute contribution à un travail menant à une production universitaire doit être reconnue d'une manière juste et équitable. Cette reconnaissance peut prendre plusieurs formes selon l'importance de l'apport qui a été fait : reconnaissance à titre de coauteure ou coauteur; reconnaissance en tant que collaboratrice ou collaborateur; remerciements, mention de l'apport, reconnaissance de crédits, etc.

La possibilité d'être considéré comme coauteur, collaborateur, ou tout autre forme de reconnaissance doit être discutée entre la professeure ou le professeur et l'assistante ou l'assistant avant le début du travail de recherche.

13.04

Les publications des professeures et des professeurs doivent reconnaître, par des remerciements, la contribution des personnes étudiantes salariées dans les cas où leur apport n'est pas assez important pour justifier qu'elles soient considérées comme coauteure ou coauteur, ou comme collaboratrice ou collaborateur.

ARTICLE 14 – PUBLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

14.01

Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Université rend disponible, via Internet, le texte de la convention collective. De plus, l'Université s'engage à faire imprimer des copies, à la demande du Syndicat, le tout sans excéder cinquante (50) copies, afin d'accommoder les personnes qui auront à y référer régulièrement.

14.02

L'Université s'engage aussi à transmettre le lien internet du Syndicat à chaque personne étudiante salariée lors de la signature d'un contrat. Le Syndicat fait ensuite les suivis appropriés.

ARTICLE 15 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

15.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 30 avril 2029.

Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

À la signature de la convention collective, l'Université ajuste les salaires de base et les taux globaux tels que présentés dans la grille salariale à l'article 9.01. De plus, l'Université paie rétroactivement les salaires au 1^{er} mai 2024 aux personnes étudiantes salariées qui sont ou qui étaient à l'emploi depuis cette date.

À moins de dispositions contraires, la présente convention collective continuera de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

L'Université et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, à n'importe quel moment, par lettre d'entente, modifier la présente convention collective en y ajoutant tout article qu'il juge nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant, en tout ou en partie, l'article qu'il juge insatisfaisant.

ANNEXE 1 – CONTRAT D'EMPLOI

Numéro :	
Entre :	Université du Québec en Outaouais
Et	
Nom :	
Prénom :	
Adresse :	
Matricule :	
Adresse courriel :	
Cycle d'études :	
Code de programme :	
OBJET DU CONTRAT	
L'Université engage :	
À titre de :	
Unité organisationnelle (s'il y a lieu) :	
Sous la supervision de :	
À compter du :	
Prenant fin automatiquement le :	
Durée total du contrat (en heures) :	
Résumé des tâches à accomplir (s'il y a lieu) :	
CONDITIONS D'EMPLOI	
À TITRE DE RÉMUNÉRATION, L'UNIVERSITÉ VERSERA À LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE UN TRAITEMENT DE L'HEURE. CE TRAITEMENT CORRESPOND AU TAUX GLOBAL DE SALAIRE PRÉVU À L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT.	
Modalité de paiement :	Cycle de paie <input type="checkbox"/> OU Feuille de temps <input type="checkbox"/>
Horaire de travail :	
RÉSILIATION DU CONTRAT :	
SOUS RÉSERVE DES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL OU DE TOUTE AUTRE LOI APPLICABLE ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR, CE CONTRAT EST RÉSILIALE EN TOUT TEMPS PAR L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES MOYENNANT UN AVIS ÉCRIT.	
REMARQUE : LA PERSONNE SALARIÉE RECONNAÎT AVOIR FOURNI TOUTS LES DOCUMENTS ATTESTANT DE SES QUALIFICATIONS ET DE SON EXPÉRIENCE ET TOUT AUTRE DOCUMENT DEMANDÉ PAR L'UNIVERSITÉ.	
SEULE LA COPIE DU PRÉSENT CONTRAT DÉTENUE PAR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS ATTESTE DE SON CONTENU ET PEUT REMPLIR LA FONCTION D'UN ORIGINAL.	
Personne étudiante salariée	Représentant de l'UQO
Date :	Date :

ANNEXE 2 – FORMULAIRE DE DEMANDE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI D'ASSISTANTE OU D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT PAR UNE PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

PARTIE 1 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

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

Numéro du contrat :	
Sigle et titre du cours :	
Nombre d'heures prévues au contrat d'emploi :	
Nombre d'heures additionnelles estimées nécessaires pour la réalisation du travail prévu au contrat d'emploi :	
Motifs de la demande de modification du contrat d'emploi :	
Nom de la personne qui supervise :	
Unité organisationnelle :	
Signature de la personne étudiante salariée	
Date :	

PARTIE 2 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE QUI SUPERVISE

Décision :		
<input type="checkbox"/>	Le contrat d'emploi ne sera pas modifié	
<input type="checkbox"/>	Le contrat d'emploi sera modifié pour y ajouter	<input type="text"/> heures de travail.
<input type="checkbox"/>	La charge de travail est réduite pour correspondre au nombre d'heures de travail indiqué au contrat d'emploi.	
Commentaires :		
Signature		

Date :		

PARTIE 3 – À ÊTRE REMPLIE PAR L'UNITÉ ORGANISATIONNELLE

Décision :	
<input type="checkbox"/>	La décision de la personne qui supervise est accordée.
<input type="checkbox"/>	La décision de la personne qui supervise est refusée.
Unité organisationnelle :	
Nom :	
Signature	

Date :	
NOTE IMPORTANTE : Si le nombre d'heures prévues au contrat d'emploi est modifié, la personne étudiante salariée doit signer un nouveau contrat en complément du contrat initial.	

**ANNEXE 3 – FORMULAIRE DE DEMANDE DE MODIFICATION D'UN CONTRAT D'EMPLOI
D'ASSISTANTE OU D'ASSISTANT DE RECHERCHE PAR UNE PERSONNE
ÉTUDIANTE SALARIÉE**

PARTIE 1 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

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

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

ANNEXE 4 – FORMULAIRE D'APPRÉCIATION

PARTIE 1 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE ÉTUDIANTE SALARIÉE

Nom :				
Prénom :				
Matricule :				
Adresse :				
Ville :				
Code postal :				
Téléphone :				
Adresse courriel :				
Fonction (cocher) :				
<input type="checkbox"/>	Assistant d'enseignement			
<input type="checkbox"/>	Assistant de recherche			
Sigle et titre du cours :				
Trimestre :				
<input type="checkbox"/>	Automne	Année :	20	
<input type="checkbox"/>	Hiver	Année :	20	
<input type="checkbox"/>	Été	Année :	20	
Nom de la personne qui supervise :				
Unité organisationnelle :				
Signature				
Date :				

À remettre à la personne qui a supervisé le travail

PARTIE 2 – À ÊTRE REMPLIE PAR LA PERSONNE QUI A SUPERVISÉ

Principales tâches accomplies par l'assistant :						
Évaluation de l'assistant	Excellent	Très bon	Bon	Passable	Ne rencontre pas les attentes	Ne s'applique pas
Aptitudes au travail						
Assiduité au travail						
Jugement						
Communication orale et écrite						
Compétences générales						
Commentaires :						
Signature						
Date :						

À remettre à l'assistant à l'adresse de retour indiquée ci-dessus

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

ci-après nommée « l'Université »

ET

LE SYNDICAT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS SALARIÉS DE L'UQO

ci-après nommé « le Syndicat »

OBJET : Remboursement des dépenses encourues - UQO

ATTENDU 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);

ATTENDU que l'Université s'est dotée d'une *Politique relative aux frais de voyage et aux frais de déplacement* approuvée par le Conseil d'administration;

ATTENDU que la section 6 de la Politique mentionnée ci-dessus prévoit les modalités suivantes :

« 6.1 – Le requérant peut demander un maximum de deux (2) avances pour un même voyage. Une première avance est accordée pour les frais reliés aux billets d'avions acquis via Internet et les frais d'inscription ou autres dépenses devant être payés avant la date du voyage et une deuxième avance est accordée pour les autres frais de voyages. Chaque avance doit être d'un montant minimal de 500\$. »

« 6.2 – Aucune nouvelle avance, pour un voyage subséquent, n'est octroyée tant que le Rapport de dépenses, voyage et représentation ne sera pas produit pour une avance déjà émise reliée à un voyage effectué il y a plus de 90 jours. »

ATTENDU la volonté de l'Université d'assouplir les conditions d'avances de voyages pour les personnes étudiantes salariées de l'UQO tout en respectant les balises de la Politique adoptée par le Conseil d'administration.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Considérant que cela relève des modalités d'application de la *Politique*, l'Université acceptera dorénavant que la personne étudiante salariée ayant un contrat signé actif à l'Université soit admissible à une avance de fonds correspondant à 80 % des frais prévus, pour les déplacements dont les coûts prévus sont de 100 \$ à moins de 500 \$. La personne étudiante devra remplir le formulaire de demande d'avance prévu à cet effet, y démontrer le calcul de la portion de 80 % admissible à l'avance et le fournir au service des finances.
2. Le reste des modalités de la *Politique relative aux frais de voyage et aux frais de déplacement* et de la *Procédure* qui en découle s'appliquent.
3. L'Université s'engage à porter une attention particulière aux tarifs concernant les destinations dans le Grand Nord lors de la prochaine révision des tarifs dans la *Politique*.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

ci-après nommée « l'Université »

ET

LE SYNDICAT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS SALARIÉS DE L'UQO

ci-après nommé « le Syndicat »

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

- ATTENDU** 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);
- ATTENDU** 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;
- ATTENDU** que les personnes étudiantes salariées de l'UQO n'ont pas accès à un régime enregistré d'épargne-retraite collectif;
- ATTENDU** la volonté de l'Université et du Syndicat d'offrir un régime d'épargne-retraite pour les personnes étudiantes salariées.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les attendus font partie de la présente entente.
2. L'Université et le Syndicat s'engagent à ce que le régime d'épargne-retraite REER Fiducie Desjardins soit en place pour les personnes étudiantes salariées au plus tard, le 1^{er} octobre 2021.
3. L'Université informe les personnes étudiantes salariées de l'existence de ce régime d'épargne-retraite lors de la signature de chaque contrat. Il sera de la responsabilité de la personne étudiante salariée de compléter les formulaires afin que l'Université puisse procéder à l'adhésion et au prélèvement à la source.
4. L'Université s'engage à administrer le prélèvement à la source sans frais pour les personnes étudiantes salariées pour le REER fiducie Desjardins.

En foi de quoi les parties ont signé à Gatineau, ce 12^e jour du mois de mai 2025.

Pour l'Université du Québec en Outaouais

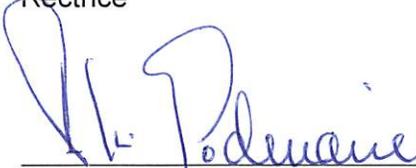
Pour le Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'Université du Québec en Outaouais/SEESUQO, section locale 75100 de l'Alliance de la fonction publique du Canada FTQ



Murielle Laberge
Rectrice



Mathieu Brûlé
Négociateur
Alliance de la fonction publique du Canada



Alain Godmaire
Vice-recteur à l'administration
et aux ressources



Christian Lacelle
Président
Syndicat des étudiants et étudiantes
salarié(e)s de l'Université du Québec en
Outaouais (SEESUQO)



Manon Michaud
Directrice
Service des ressources humaines



Carl Bourbeau
Membre du comité de négociation



Julie Van Chesteing
Conseillère en gestion des ressources
humaines



Tristan Chantigny
Membre du comité de négociation



Marie-Flo Pelletier
Porte-parole et conseillère en relations de
travail de l'Université du Québec



Sébastien Paquette
Vice-président exécutif régional, Québec