

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



ET

***LE SYNDICAT DES AUXILIAIRES
DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
(SAREUS) (AFPC-FTQ)***



3 octobre 2023 au 31 mars 2027

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	I
PRÉAMBULE	1
CHAPITRE 1 RÈGLES DE BASE	2
1-1.00 DÉFINITIONS	2
1-2.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION	4
1-3.00 CHAMP D'APPLICATION	4
1-4.00 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
CHAPITRE 2 PRÉROGATIVES SYNDICALES	6
2-1.00 COTISATIONS SYNDICALES	6
2-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L' <i>UNIVERSITÉ</i>	7
2-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES	7
2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS	8
2-5.00 ADHÉSION SYNDICALE	9
CHAPITRE 3 CRITÈRES D'EMBAUCHE, AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES <i>EMPLOIS</i> ET MISE À PIED	11
3-1.00 CRITÈRES D'EMBAUCHE	11
3-2.00 AFFICHAGE	11
3-3.00 ATTRIBUTION DES <i>EMPLOIS</i>	13
3-4.00 ANNULATION DE CONTRAT	13
CHAPITRE 4 PRESTATION DE TRAVAIL	14
4-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL	14
4-2.00 ÉTHIQUE AU TRAVAIL	16
4-3.00 FORMATION	17
4-4.00 TÉLÉTRAVAIL	17
CHAPITRE 5 MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION	18
5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	18
5-2.00 SALAIRE	18
CHAPITRE 6 VACANCES ET AVANTAGES SOCIAUX, ABSENCES	20
6-1.00 VACANCES ET AVANTAGES SOCIAUX	20
6-2.00 ABSENCES	20
6-3.00 DROITS PARENTAUX	21
CHAPITRE 7 RELATIONS DE TRAVAIL	22
7-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	22
7-2.00 GRIEFS	23
7-3.00 ARBITRAGE	24
7-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES	25

CHAPITRE 8 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	26
8-1.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT	26
8-2.00 RESPONSABILITÉ CIVILE.....	27
8-3.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	27
8-4.00 DURÉE ET IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	27
8-5.00 SANTÉ, ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ	27
8-6.00 ACCÈS AU DOSSIER PERSONNEL	29
SIGNATURES.....	30
ANNEXES	31
ANNEXE 1 CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	32
ANNEXE 2 DEMANDE D'ADHÉSION SYNDICALE (ARTICLE 2-5.01).....	33
ANNEXE 3 DESCRIPTION DE TÂCHES DES AUXILIAIRES DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT	34
ANNEXE 4-A TAUX HORAIRE DES ÉCHELLES DE SALAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	36
ANNEXE 4-B TAUX HORAIRE DES ÉCHELLES DE SALAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	37
ANNEXE 5 CONTRAT / ENTENTE	38
ANNEXE 6 DEMANDE DE MODIFICATION D'UNE CONTRAT D'AUXILIAIRE (ARTICLE 4-1.03).....	39
ANNEXE 7 FORMULAIRE DE <i>GRIEF</i>	41

PRÉAMBULE

La présente convention établit des conditions de travail pour les *personnes salariées* de l'unité de négociation, telles que définies au *certificat d'accréditation (annexe 1)* et a pour but de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'*Université*, le *Syndicat*, les *personnes salariées*, les autres personnels de l'*Université*, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi.

L'*Université* et le *Syndicat* reconnaissent que les tâches effectuées par les auxiliaires de recherche et d'enseignement apportent une contribution significative à la mission d'enseignement, de recherche et de création de l'*Université*.

Le travail d'auxiliaire de recherche et d'enseignement permet de générer un revenu en support aux études. Il est aussi un outil complémentaire de formation de la personne étudiante qui peut faciliter l'intégration des apprentissages. En aucun moment le travail d'auxiliaire de recherche et d'enseignement ne doit nuire au parachèvement des études.

CHAPITRE 1

RÈGLES DE BASE

1-1.00 DÉFINITIONS¹

- 1-1.01 **Activités** : terme générique pour désigner le regroupement d'activités pédagogiques propre aux auxiliaires d'enseignement ou le regroupement d'activités de recherche propre aux auxiliaires de recherche.
- 1-1.02 **Année financière** : la période correspondant à l'exercice financier de l'Université, soit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 1-1.03 **Catégorie** : regroupement d'emplois qui ont des caractéristiques communes, telles que des responsabilités semblables, et une même échelle de salaires. On retrouve deux catégories d'emplois, les auxiliaires d'enseignement et les auxiliaires de recherche.
- 1-1.04 **Certificat d'accréditation** : certificat d'accréditation et tout amendement apporté à celui-ci (annexe 1).
- 1-1.05 **Échelles de salaires** : ensemble des taux horaires de salaires (annexes 4-A et 4-B).
- 1-1.06 **Emploi** : désigne, dans une unité de travail, l'ensemble des tâches qui peuvent être assignées à une personne salariée compte tenu de sa description de tâches.
- 1-1.07 **Grief** : toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 1-1.08 **Jour** : lorsque non spécifié autrement, un jour est un jour de calendrier.
- 1-1.09 **Mise à pied** : perte d'emploi d'une personne salariée.
- 1-1.10 **Parties** : l'*Université* et le *Syndicat*.

¹ Les définitions apparaissent en italique dans les articles de la convention collective.

- 1-1.11 **Personne conjointe** : personne conjointe désigne :
- la personne avec qui la personne salariée est légalement unie par un mariage reconnu comme valide par les lois du Québec,
 - ou
 - la personne que la personne salariée présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint si un enfant a été légalement adopté ou est légalement reconnu comme né de leur union ou dans le cas où il n'y a pas d'enfant si elle réside en permanence depuis plus d'un an avec celle-ci.
- 1-1.12 **Personne salariée** : toute personne salariée couverte par le certificat d'accréditation décrit à l'annexe 1.
- 1-1.13 **Personne responsable** : la personne désignée par l'Université pour exercer l'autorité auprès de la personne salariée. Ce vocable comprend généralement les professeures et professeurs, les personnes chercheuses ainsi que les chargées et chargés de cours.
- 1-1.14 **Salaire** : rétribution de la personne salariée résultant de la multiplication de son taux horaire de salaire par le nombre d'heures travaillées ou payées.
- 1-1.15 **Syndicat** : Le *Syndicat* des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke (SAREUS) (AFPC - FTQ).
- 1-1.16 **Taux horaires de salaire** : taux horaires prévus aux échelles de salaires (annexes 4-A et 4-B).
- 1-1.17 **Trimestre** : une (1) des trois (3) périodes d'une année du calendrier universitaire d'une durée de quatre (4) mois d'études désignée sous les appellations « trimestre d'automne », « trimestre d'hiver » ou « trimestre d'été ».
- 1-1.18 **Unité de travail** : désigne une unité d'enseignement ou de recherche de l'Université, généralement une faculté, un département ou une école.
- 1-1.19 **Université** : désigne l'Université de Sherbrooke ayant son siège social dans la ville de Sherbrooke, et créée par la Loi relative à l'Université de Sherbrooke 2^e session, 24^e Législation du Québec, Lois du Québec 1954, c. 136, sanctionnée le 5 mars 1954 et ses amendements.

1-2.00 RÈGLES D'INTERPRÉTATION

- 1-2.01 Les annexes et les lettres d'entente annexées à la présente convention en font partie intégrante.
- 1-2.02 Dans la présente convention, les regroupements et les subdivisions du texte sont désignés comme suit :
1. **Le chapitre**, par exemple « **CHAPITRE 1 - RÈGLES DE BASE** », est le regroupement d'un ensemble de clauses.
 2. **La clause**, par exemple « **1-1.00 Définitions** », est le regroupement d'un ensemble d'articles.
 3. **L'article**, par exemple « **1-1.11 Personne conjointe** », est une des subdivisions de la clause.
 4. **L'alinéa**, est une subdivision non numérotée de l'article, signalée par un léger retrait de la première ligne par rapport à l'alignement du texte.
 5. **Le paragraphe**, par exemple « **1-2.02, 1.** », est une subdivision numérotée de l'article.
 6. **Le sous-paragraphe**, par exemple a), est une subdivision du paragraphe, précédé d'une lettre minuscule suivie d'une parenthèse.
 7. **Le tiret (-)**, précède chacun des éléments d'une énumération, par exemple « - nom et prénom », à l'article 2-1.02.
- 1-2.03 Toutes les désignations ou tous les titres mentionnés dans la présente convention s'appliquent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, à moins que le contexte ne l'interdise.

1-3.00 CHAMP D'APPLICATION

- 1-3.01 La convention s'applique à toutes les *personnes salariées* couvertes par le *certificat d'accréditation* décrit à l'annexe 1.
- La présente convention ne s'applique pas au personnel déjà couvert par une autre convention collective, un protocole, une directive ou un règlement.
- 1-3.02 La présente convention ne restreint aucunement le travail des employées et employés de l'*Université*, notamment celui des professeurs et professeures, personnes chercheuses, des personnes en formation postdoctorale, des chargées et chargés de cours, des professionnelles et professionnels, des personnes

étudiantes en séjour de recherche dans le cadre de leur formation et des stagiaires du système coopératif.

Les *parties* reconnaissent l'importance du travail étudiant. L'*Université* favorise l'attribution de tâches aux personnes étudiantes de l'*Université*.

Les *parties* reconnaissent et acceptent que des tâches accomplies par des *personnes salariées* soient aussi exécutées par d'autres personnes.

- 1-3.03 Les *parties* reconnaissent et acceptent que des tâches qui doivent être accomplies par des *personnes salariées* ne soient pas exécutées par d'autres personnes non rémunérées.

1-4.00 RECONNAISSANCE, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 1-4.01 Pour la négociation et l'application de la convention, l'*Université* reconnaît le *Syndicat* comme seul représentant officiel et unique agent négociateur des *personnes salariées* couvertes par le *certificat d'accréditation (annexe 1)* émis par la *Commission des relations du travail* et tout amendement à celui-ci.
- 1-4.02 L'*Université* possède tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses *activités* conformément à ses droits et obligations, sous réserve des dispositions de la convention.
- 1-4.03 Aucune *personne salariée* ne peut faire l'objet de représailles de la part de l'*Université* pour avoir exercé un droit prévu à la convention.
- 1-4.04 Toute *personne salariée* est soumise aux règlements et politiques de l'*Université*, entre autres en matière de propriété intellectuelle.
- 1-4.05 Aucune entente particulière entre l'*Université* et une, plusieurs ou l'ensemble des *personnes salariées* relatives à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du *Syndicat*.
- 1-4.06 Aux fins d'application de la convention et à moins de stipulation contraire, l'*Université* agit par l'entremise de son Service des ressources humaines ou de la ou des personnes que ce service désigne.
- 1-4.07 Les *parties* conviennent que les données du dossier d'*emploi* sont conservées distinctement de celles du dossier d'études.

CHAPITRE 2

PRÉROGATIVES SYNDICALES

2-1.00 COTISATIONS SYNDICALES

- 2-1.01 À chaque période de paie, l'*Université* déduit du *salaire* de la *personne salariée* un montant égal aux cotisations déterminées par le *Syndicat*. L'*Université* fait parvenir au *Syndicat* ou à l'organisme désigné par le *Syndicat*, les cotisations perçues.
- 2-1.02 Dans les sept (7) jours qui suivent chaque fin de période de paie, l'*Université* rend disponible au *Syndicat* ou à l'organisme désigné par lui, les sommes perçues en vertu de l'article 2 1.01. De plus, l'*Université* rend disponible la liste des renseignements suivants :
- matricule ;
 - nom et prénom ;
 - montants prélevés en cotisation syndicale ;
 - montants cumulatifs prélevés en cotisation syndicale ;
 - date de début et de fin de lien d'*emploi* ;
 - *salaire* cumulatif ;
 - *salaire* de la période ;
 - la liste des membres actifs dans les 52 dernières semaines.
- 2-1.03 Le *Syndicat* s'engage à prendre fait et cause pour l'*Université* pour tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés contre l'*Université* par une *personne salariée* ou un groupe de *personnes salariées* résultant de l'application des articles 2-1.01, 2-1.02 et 2-1.05.
- 2-1.04 L'article 2-1.03 ne s'applique que lorsque le recours ou la réclamation a comme fondement, soit l'illégalité de la totalité ou d'une partie de l'article 2-1.01, soit une faute du *Syndicat* ou de ses préposées et préposés, soit les deux (2).
- 2-1.05 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'*Université* s'engage, sur réception d'un avis écrit du *Syndicat* à cet effet, à prélever le montant non remis au *Syndicat* dans les trois (3) semaines dudit avis. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent à plus de trois (3) mois d'arrérages. En aucun cas, ces prélèvements ne s'appliquent aux *personnes salariées* mises à pied à moins qu'elles ne reviennent au travail.

2-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ

2-2.01 Sous réserve des normes en vigueur et après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité concernée, le *Syndicat* peut utiliser gratuitement les locaux universitaires disponibles pour tenir ses réunions. Cependant, si une telle utilisation occasionne des frais supplémentaires à l'*Université*, le *Syndicat* rembourse ces frais.

L'*Université* met gratuitement à la disposition du *Syndicat* des espaces avec le mobilier de base suivant les termes de l'entente négociée en tout temps utile entre les *parties*.

2-2.02 Le *Syndicat* peut afficher aux endroits désignés à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés par entente entre les *parties*. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du *Syndicat*.

Le *Syndicat* a accès à un tableau d'affichage dans chacune des facultés.

2-2.03 Le *Syndicat* peut, après entente avec l'*Université*, utiliser les services qui relèvent de l'*Université* tels que reprographie, communication, informatique, audiovisuel et autres, selon les politiques d'utilisation en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.

2-2.04 Le *Syndicat* peut utiliser le service de courrier électronique de l'*Université* pour acheminer à ses membres les avis de convocation et autres documents nécessaires à sa bonne marche et identifiés comme émanant du *Syndicat*.

2-2.05 Le *Syndicat* peut, après entente avec l'*Université*, utiliser les services du bureau de poste de l'*Université*. Le *Syndicat* s'engage à rembourser les frais de poste pour l'acheminement de son courrier extérieur.

2-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

2-3.01 Afin d'assumer les tâches qui découlent de l'application de la convention collective, l'*Université* accorde un montant équivalent à mille (1 000) heures de libération syndicale par année financière complète au *salaires* horaire, tel qu'indiqué aux annexes 4-A et 4-B, de la tâche de chargée ou du chargé de

laboratoire incluant une compensation de treize pour cent (13 %) à titre d'indemnité de vacances, de jours fériés et autres avantages sociaux ainsi que pour tout montant dû en vertu de toute loi et de toute ordonnance. Ce montant est versé en même temps que le *salaire*. Un solde non dépensé d'une année peut être reporté à l'année suivante.

- 2-3.02 Pour la préparation et la négociation de la convention collective, l'*Université* accorde un montant équivalent à trois cents (300) heures de libération syndicale au *salaire* horaire, tel qu'indiqué aux annexes 4-A et 4-B, de la tâche de chargé de laboratoire incluant une compensation de treize pour cent (13 %) à titre d'indemnité de vacances, de jours fériés et autres avantages sociaux ainsi que pour tout montant dû en vertu de toute loi et de toute ordonnance tel qu'indiqué aux annexes 4-A et 4-B. Ce montant est versé en même temps que le *salaire*.
- 2-3.03 Le *Syndicat* fait connaître au Service des ressources humaines, le nom des *personnes salariées* qui doivent être rémunérées en vertu des articles 2-3.01 et 2-3.02.
- 2-3.04 Les activités syndicales doivent s'exercer en dehors de l'horaire de travail de la *personne salariée*.

2-4.00 ÉCHANGES DE RENSEIGNEMENTS

- 2-4.01 L'*Université* communique au *Syndicat* les renseignements personnels au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, sur une base confidentielle et aux seules fins de le renseigner pour l'application de la convention. Le *Syndicat* peut utiliser ces renseignements pour des études globales, en conformité avec les exigences de la Loi.
- 2-4.02 Le *Syndicat* fournit à l'*Université* la liste des membres de son comité exécutif et leurs fonctions ainsi que les noms et fonctions de ses personnes représentantes désignées aux divers comités prévus à la convention.
- Le *Syndicat* informe l'*Université*, si possible dans un délai de deux (2) semaines, de toute modification à la liste mentionnée à l'alinéa qui précède.
- 2-4.03 L'*Université* informe le *Syndicat*, en même temps que les *personnes salariées*, de tout règlement, avis, directive ou communiqué écrit émis par le Service des ressources humaines

s'adressant à un groupe de *personnes salariées* ou à l'ensemble des *personnes salariées*.

2-4.04 À l'exclusion des documents qu'elle déclare confidentiels conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, l'*Université* rend disponible simultanément au *Syndicat* et aux membres de l'assemblée de l'*Université*, du conseil d'administration, du conseil universitaire, du conseil des études et du conseil de la recherche les documents.

2-4.05 Dans les sept (7) jours qui suivent chaque période de paie, l'*Université* rend disponible au *Syndicat* une liste, sous format électronique (CSV), comprenant les renseignements suivants :

- nom et prénom ;
- numéro matricule ;
- date de naissance ;
- adresse et numéro de téléphone à domicile ;
- adresse de courriel ;
- titre d'*emploi* (cycle d'études et titre de fonction) ;
- statut d'*emploi* ;
- unité administrative (*unité de travail*) ;
- *salaire* horaire et nombre d'heures payées dans la période courante ;
- montants prélevés en cotisations syndicales ;
- informations sur le contrat (dates de début et de fin de contrat, nombre d'heures totales et numéro de référence) ;
- sigle du cours (contrat auxiliaire d'enseignement) ;
- statut étudiant apparaissant au système.

Considérant que ces informations sont accessibles électroniquement par le système SOFE, ces dernières sont réputées avoir été transmises au *Syndicat* aux dates mentionnées.

2-5.00 ADHÉSION SYNDICALE

2-5.01 Toute *personne salariée* doit, dès son engagement, comme condition d'*emploi*, devenir membre en règle du *Syndicat*.

La demande d'adhésion syndicale (annexe 2) doit être approuvée électroniquement par la *personne salariée* lors de l'approbation de son contrat d'engagement (annexe 5). La

demande d'adhésion syndicale suivante est par la suite transmise électroniquement au *Syndicat* :

Par la présente je confirme mon adhésion au Syndicat des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke (SAREUS) (AFPC-FTQ).

Toutefois le fait qu'une *personne salariée* renonce à son droit d'être membre du *Syndicat* ne peut affecter son lien d'*emploi*. Une *personne salariée* peut annuler son adhésion au *Syndicat* en l'avisant par écrit.

Sur le contrat approuvé que reçoivent les *personnes salariées* apparaît l'adresse URL du *Syndicat* où ceux-ci peuvent consulter la convention collective ainsi que le guide syndical.

CHAPITRE 3

CRITÈRES D'EMBAUCHE, AFFICHAGE, ATTRIBUTION DES *EMPLOIS* ET MISE À PIED

3-1.00 CRITÈRES D'EMBAUCHE

- 3-1.01 Les tâches d'auxiliaire d'enseignement ou d'auxiliaire de recherche peuvent être confiées à des personnes étudiantes de l'*Université* de Sherbrooke de premier, deuxième ou troisième cycle dans leur domaine d'études.

Les auxiliaires d'enseignement et de recherche doivent être des personnes étudiantes à temps complet ou réputées l'être par le ministère de l'Enseignement supérieur (M.E.S.) comme à temps complet.

Dans le cas de la Faculté de droit, les personnes étudiantes de l'École du Barreau sont admissibles au statut d'auxiliaire d'enseignement ou d'auxiliaire de recherche.

Une personne est admissible même si elle n'a pas le statut étudiant pour autant qu'elle ait eu ce statut au *trimestre* précédent.

Exceptionnellement, la doyenne ou le doyen peut autoriser l'embauche de personnes étudiantes à temps partiel.

3-2.00 AFFICHAGE

- 3-2.01 Avant chaque *trimestre*, chaque *unité de travail* avise les personnes étudiantes de la manière dont elles peuvent avoir accès à l'affichage des *emplois* d'auxiliaires.

- 3-2.02 Chaque *unité de travail* affiche, généralement avant le début d'un *trimestre* et pendant une période minimale de sept (7) *jours*, les *emplois* d'auxiliaire d'enseignement, comportant trente-cinq (35) heures ou plus qui seront disponibles lors du *trimestre* qui suit, sauf lorsqu'il s'agit d'une prolongation d'*emploi* ou d'un remplacement au cours du même *trimestre*. Ces *emplois* peuvent être consultés à l'adresse suivante : <https://www.usherbrooke.ca/emplois/offres/auxiliaires-de-recherche-et-enseignement>.

L'*Université* affiche les *emplois* d'auxiliaires de recherche comportant plus de trente-cinq (35) heures. Cependant, l'*Université* n'est pas tenue d'afficher un *emploi* d'auxiliaire de

recherche si la personne chercheuse qui embauche est la directrice ou le directeur ou la codirectrice ou le codirecteur d'essai, de mémoire ou de thèse de l'auxiliaire.

Il en est de même si la personne chercheuse réembauche la dernière ou le dernier auxiliaire de recherche pour des tâches qu'elle ou qu'il a déjà effectuées à l'intérieur des douze (12) derniers mois.

Pour les *emplois* d'auxiliaire d'enseignement ou de recherche, la personne étudiante peut soumettre une offre de service à une banque de candidatures.

Les offres de service reçues pour ces banques de candidatures sont conservées pour une durée de trois (3) *trimestres*, incluant celui durant lequel elles sont reçues.

Les banques de candidatures ont pour objectif de faciliter le recrutement de *personnes salariées* et de permettre à celles-ci de faire connaître leur intérêt pour des *emplois*. L'*Université* n'a aucune obligation de recourir à celles-ci pour l'embauche de *personnes salariées*.

3-2.03 L'affichage électronique de l'offre d'*emploi* comprend les renseignements suivants :

- le numéro de l'affichage ;
- le titre de la *catégorie* (auxiliaire d'enseignement ou de recherche) ;
- le titre et la description de l'*emploi* ;
- le lieu de travail désigné ;
- les qualifications et les exigences requises par l'*emploi* ;
- l'*activité* pédagogique pour laquelle l'*emploi* est requis (lorsque connue) ;
- l'*unité de travail* de la *personne responsable* de l'*activité* pédagogique ;
- le nom de la *personne responsable* de l'*activité* pédagogique ;
- la période d'*emploi* ;
- la date limite et l'endroit (peut être une adresse courriel) où poser sa candidature.

3-2.04 La *personne salariée* intéressée doit avoir remis son dossier de candidature au plus tard le *jour* ouvrable suivant la fin de la période d'affichage à l'endroit indiqué.

- 3-2.05 L'*Université* s'engage à faire parvenir électroniquement un accusé de réception du formulaire de candidature à l'intérieur d'un délai de vingt-quatre (24) heures.

3-3.00 ATTRIBUTION DES *EMPLOIS*

- 3-3.01 La *personne responsable* de l'*activité* sélectionne la *personne salariée* qu'elle croit répondre le mieux aux qualifications et exigences requises par l'*emploi*. Priorité est accordée aux personnes étudiantes inscrites aux cycles supérieurs de l'*unité de travail*.
- 3-3.02 À la suite de la décision d'attribuer l'*activité* en vertu de l'article précédent, un contrat d'engagement est envoyé électroniquement à la *personne salariée* concernée.

La prestation d'*emploi* ne peut débuter qu'après que la *personne salariée* ait accepté électroniquement un contrat confirmant les conditions de l'*emploi* ainsi que la transmission de la demande d'adhésion syndicale.

3-4.00 ANNULATION DE CONTRAT

- 3-4.01 L'*Université* peut mettre à pied un auxiliaire d'enseignement, lorsque la *personne responsable* n'est pas satisfaite de son travail et que l'auxiliaire n'a pas complété au moins 2/3 du nombre d'heures prévues au premier contrat, et ce, pour chacun des titres d'*emploi* suivants : chargée ou chargé de laboratoire, assistante ou assistant d'enseignement, monitrice ou moniteur, démonstratrice ou démonstrateur ainsi que correctrice ou correcteur. Il en est de même pour l'auxiliaire de recherche.

Une évaluation écrite doit alors être produite et porte sur les critères suivants : l'assiduité, la qualité de la prestation de travail ainsi que les habiletés en communication de l'auxiliaire. Un préavis mentionnant les correctifs requis ainsi qu'un délai pour les apporter est transmis à l'auxiliaire. À défaut de s'y conformer, la *mise à pied* devient effective sept (7) *jours* après un avis écrit.

Outre les dispositions de l'article 7-2.03, cette décision ne peut faire l'objet d'un *grief*.

- 3-4.02 Pour l'auxiliaire d'enseignement, lorsqu'une *activité* pédagogique est annulée, après la réception du contrat, la rémunération est annulée. L'*Université* tente alors de remplacer l'*activité* pédagogique par une autre dont la rémunération est équivalente. Après entente entre l'*Université* et la *personne salariée*, le

remplacement de l'*activité* peut se faire à un *trimestre* ultérieur, sans dépasser trois (3) *trimestres*.

Outre une raison majeure dont la preuve incombe à l'*Université*, si cette dernière annule un contrat après la signature et avant le début de celui-ci, elle verse à la personne salariée une compensation équivalente à 12 % des heures initialement prévues à ce contrat.

Outre une raison majeure dont la preuve incombe à l'*Université*, si cette dernière annule un contrat de façon anticipée et qu'un nombre d'heures inférieur à 12 % des heures initialement prévues au contrat ont été effectuées, l'*Université* verse au salarié une indemnité équivalente à la différence permettant d'atteindre 12 % des heures initialement prévues au contrat.

- 3-4.03 Dans le cas des auxiliaires de recherche, une fin de contrat peut être effectuée lors de la terminaison d'un projet de recherche, de la cessation, de l'épuisement ou de la diminution de l'aide financière prévue, du départ de la *personne responsable* de l'*activité* de recherche ainsi qu'à une réorientation de la recherche nécessitant l'embauche de personnes possédant des qualifications différentes. Le fardeau de la preuve quant à la nécessité de posséder des qualifications différentes incombe à l'*Université*.

L'*Université* avise la *personne salariée mise à pied* au moins sept (7) *jours* avant la date effective de sa *mise à pied* et transmet une copie au *Syndicat*.

CHAPITRE 4

PRESTATION DE TRAVAIL

4-1.00 HORAIRE DE TRAVAIL

- 4-1.01 Afin que le travail rémunéré n'interfère pas avec son programme d'études, le nombre maximal moyen d'heures travaillées par une *personne salariée* est de trois cents (300) heures par *trimestre* au cours des *trimestres* durant lesquels la personne étudiante est inscrite à temps complet à l'*Université* et au prorata si elle est inscrite à temps partiel.

Le congé des fêtes est exclu du nombre d'heures maximal mentionné au paragraphe précédent.

Une personne étudiante peut déroger à l'alinéa précédent, pour le *trimestre* d'été, si les conditions suivantes sont remplies :

- elle était étudiante à temps complet ou réputée l'être par le M.E.S. au *trimestre* précédent ;
- elle n'est pas aux études pour le *trimestre* en cours ou elle est inscrite à temps partiel ;
- elle démontre être en processus d'admission ou admise à temps complet dans un programme pour le *trimestre* subséquent ou elle poursuit alors à temps complet le programme auquel elle était inscrite au *trimestre* d'été ou précédent.

Exceptionnellement, avec l'autorisation de la doyenne ou du doyen, ce nombre maximal d'heures peut être excédé pour un autre *trimestre* que celui de l'été, si la personne étudiante rencontre les conditions du premier et du troisième tiret du paragraphe précédent. Il n'y a pas de nombre maximal d'heures lors de *trimestre* où la personne étudiante n'est pas inscrite à l'*Université*, si ces mêmes conditions sont rencontrées, ni durant la période où une personne étudiante est inscrite en évaluation de son essai, de son mémoire ou de sa thèse.

De plus, il n'y a pas de nombre maximal moyen d'heures lorsque l'auxiliaire bénéficie de libération syndicale.

4-1.02 Le nombre d'heures de travail prévu pour effectuer le travail est précisé au contrat. Si l'horaire de travail est connu, il y est indiqué.

Nonobstant les articles de la convention collective ou la Loi sur les normes du travail qui prévoient des absences autorisées, la *personne salariée*, qui a conclu un ou des contrats avec une ou des *personnes responsables d'activités* d'une durée totale supérieure à douze (12) semaines dans un *trimestre* peut, pour un motif valable et avec l'accord de ces personnes, se prévaloir d'une absence au travail n'excédant pas sept (7) *jours* consécutifs par *trimestre* pour l'ensemble de ses contrats. Les heures prévues aux contrats pendant cette absence sont reprises à l'intérieur de la balance des contrats selon une modulation convenue avec la ou les *personnes responsables des activités*. À défaut d'être reprises, ces heures sont déduites des contrats ou, le cas échéant, remboursées par la *personne salariée*.

- 4-1.03 La *personne salariée* qui croit que le nombre d'heures prévues à son contrat sera insuffisant pour effectuer le travail convenu doit, le plus tôt possible et au plus tard avant d'avoir complété les 2/3 des heures prévues à son contrat, en informer par écrit, en utilisant le formulaire prévu à l'annexe 6, la *personne responsable* de l'*activité*.

La *personne responsable* de l'*activité* doit déterminer le bien-fondé de la demande et rendre une réponse écrite à la *personne salariée* dans les sept (7) jours ouvrables.

Si la demande est jugée fondée par la *personne responsable* de l'*activité*, 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 nécessaire pour accomplir les tâches demandées, soit un amalgame de ces deux (2) possibilités.

- 4-1.04 Avec l'autorisation préalable de la *personne responsable* de l'*activité* tout travail exécuté au-delà de quarante (40) heures par semaine, entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire de *salaire*.

Pour l'*emploi* de correctrice ou de correcteur, les heures de travail peuvent être étalées sur une période de trois (3) semaines aux fins du calcul du temps supplémentaire. Ainsi, les heures supplémentaires au-delà de cent vingt (120) heures entraînent une majoration de cinquante pour cent (50 %) du taux horaire de *salaire*.

4-2.00 ÉTHIQUE AU TRAVAIL

- 4-2.01 L'*Université* de Sherbrooke s'est dotée de quatre (4) politiques concernant l'éthique et l'intégrité en recherche :

- la *Politique en matière d'éthique de l'expérimentation animale* (Politique 2500-019);
- la *Politique en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Politique 2500-028);
- la *Politique sur la conduite responsable de la recherche* (Politique 2500-021);
- la *Politique sur les conflits d'intérêts* (Politique 2500-032).

Le cas échéant, les auxiliaires sont régis par ces quatre (4) politiques.

4-3.00 FORMATION

- 4-3.01 Une *personne salariée* est réputée être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'*Université*. Les heures ainsi accordées sont rémunérées au même taux que celui de l'*emploi*.

4-4.00 TÉLÉTRAVAIL

- 4-4.01 Après entente avec sa *personne responsable*, une partie du travail peut être ponctuellement faite en télétravail.

CHAPITRE 5

MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

5-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 5-1.01 L'*Université* verse le *salaire* par période de deux (2) semaines au deuxième (2^e) jeudi de chacune des périodes de deux (2) semaines, à moins de stipulation contraire dans la convention.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, l'*Université* peut verser le *salaire* dans le mois qui suit l'entrée en fonction de la *personne salariée*.

La personne étudiante qui ne reçoit pas le versement de son *salaire* à l'intérieur des périodes stipulées aux paragraphes précédents doit en informer sans délai la *personne responsable de l'activité* ou, à défaut d'une réponse satisfaisante, contacter la conseillère ou le conseiller du Service des ressources humaines affecté à sa faculté

L'*Université* s'engage à maintenir pour toutes les *personnes salariées* un système de versement du *salaire* dans une institution financière choisie par la *personne salariée*.

Le bulletin de paie est disponible électroniquement sur le site Intranet de l'*Université* de Sherbrooke.

5-2.00 SALAIRE

- 5-2.01 Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :
les taux horaires des *échelles de salaires* sont ceux spécifiés à l'annexe 4-A.

Du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :
les taux horaires des *échelles de salaires* qui s'appliquent sont ceux spécifiés à l'annexe 4-B.

Du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 :
les taux horaires des *échelles de salaires* en vigueur sont majorés de 2 %.

Du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 :
les taux horaires des *échelles de salaires* en vigueur sont majorés de 1,75 %.

5-2.02 L'*Université* convient de verser, dans les cent-vingt (120) *jours* de la signature de la présente convention, à toute personne concernée, toute somme rétroactive à laquelle elle peut avoir droit en vertu de l'application de l'article 5-2.01.

5-2.03 En cas d'erreur de plus de cent cinquante dollars (150 \$) sur le chèque de paie d'une ou d'un auxiliaire, imputable à l'*Université*, celle-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) *jours* ouvrables suivant la demande écrite de l'auxiliaire à la gestion de la paie.

En cas d'erreur de moins de cent cinquante dollars (150 \$) sur le chèque de paie d'une ou d'un auxiliaire, l'*Université* effectue la correction appropriée lors de la production de paie subséquente conformément aux délais prévus suivant la demande écrite de l'auxiliaire à la gestion de la paie.

Lorsque l'*Université* prétend qu'elle a versé des sommes d'argent en trop à une ou un auxiliaire, elle doit prendre entente avec l'auxiliaire visé au sujet des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à l'auxiliaire, avec copie au *Syndicat*.

Dans le cas où la demande de remboursement s'adresse à un groupe ou à l'ensemble des auxiliaires, l'*Université* doit prendre entente avec le *Syndicat*.

À défaut d'entente avec l'auxiliaire et/ou le *Syndicat* dans les cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis, l'*Université* peut prélever un montant correspondant à dix pour cent (10 %) du *salaires* brut par paie ou un pourcentage suffisant pour couvrir la totalité de la dette jusqu'à épuisement de cette dette, et ce, à l'intérieur de la durée du contrat de l'auxiliaire. Dans un tel cas, le montant à prélever est réparti également entre les périodes de paie restantes au contrat. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une faute avérée de l'auxiliaire.

CHAPITRE 6

VACANCES ET AVANTAGES SOCIAUX, ABSENCES

6-1.00 VACANCES ET AVANTAGES SOCIAUX

- 6-1.01 La rémunération exprimée en taux horaire aux annexes 4-A et 4-B comprend une compensation de treize pour cent (13 %) à titre d'indemnité de vacances, de jours fériés et autres avantages sociaux ainsi que pour tout montant dû en vertu de toute loi et de toute ordonnance. Ce montant est versé en même temps que le *salaire*.

6-2.00 ABSENCES

- 6-2.01 La gestion des absences maladie se fait en conformité avec les lois existantes ainsi que les pratiques appliquées dans les unités de travail au moment de la signature de la convention.
- 6-2.02 La *personne salariée* qui prépare un examen de synthèse, une soutenance de thèse ou une présentation orale de son mémoire de maîtrise ou de son stage dans le cadre de sa formation académique ou qui participe à un congrès scientifique relié à sa formation peut s'absenter pendant un maximum d'une semaine, sans *salaire*, après entente avec la *personne responsable*.
- 6-2.03 Dans le cas où la *personne salariée* n'est pas en mesure de travailler pour des raisons familiales ou parentales, pour cause de maladie ou pour toute autre cause, elle en avertit le plus rapidement possible la *personne responsable*. La *personne salariée* fournit, dans la mesure du possible, les indications nécessaires pour que les *activités* dont elle avait la charge puissent se poursuivre.

La *personne salariée* qui a un ou des contrats totalisant plus de quarante-cinq (45) heures, mais moins de cent-quatre-vingts (180) heures, pour un *trimestre* peut s'absenter sans perte de *salaire* pour cause de maladie, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) heures par *trimestre*. Cette disposition s'applique uniquement aux *personnes salariées* ayant un horaire fixe.

La *personne salariée* qui a un ou des contrats totalisant cent-quatre-vingts (180) heures ou plus pour un *trimestre* peut s'absenter sans perte de *salaire* pour cause de maladie, et ce, jusqu'à un maximum six (6) heures par *trimestre*. Cette disposition s'applique uniquement aux *personnes salariées* ayant un horaire fixe.

L'*Université* se réserve le droit, en tout temps, d'exiger les justifications pour ces types d'absences.

- 6-2.04 Une *personne salariée* peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées, sans perte de *salaire*, à l'occasion du décès ou des funérailles de sa personne *conjointe*, de son enfant, de l'enfant de sa personne *conjointe*, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, d'une grand-mère ou d'un grand-père. Elle peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans *salaire*. Le congé doit être en lien direct avec le décès ou les funérailles.
- 6-2.05 Jusqu'à cinq (5) *personnes salariées* désignées par le *Syndicat* peuvent se prévaloir d'un congé sans solde d'un maximum de cinq (5) *jours* par année afin d'assister à des conférences, congrès ou formations liés à des *activités* du *Syndicat*, et ce, après entente avec la *personne responsable*.

Au moins une (1) semaine avant l'absence, le *Syndicat* informe l'*Université* des dates et des personnes désignées.

6-3.00 DROITS PARENTAUX

- 6-3.01 Pour les absences et congés pour raisons familiales ou parentales, l'*Université* se conforme à la *Loi sur les normes du travail*.
- 6-3.02 La *personne salariée* admissible au congé de maternité du *Régime québécois d'assurance parentale* qui a accumulé un minimum de deux cent cinquante (250) heures en tant que *personne salariée* au cours des trois cent soixante-cinq (365) derniers *jours* et qui est sous contrat au moment du début de son congé de maternité recevra de l'*Université*, pour les semaines restantes à son contrat où elle est en congé de maternité sans excéder dix-huit (18) semaines, une indemnité hebdomadaire égale à trente-cinq pour cent (35 %) du *salaire* prévu au contrat.
- La *personne salariée* admissible au congé de paternité du *Régime québécois d'assurance parentale* qui a accumulé un minimum de deux cent cinquante (250) heures en tant que *personne salariée* au cours des trois cent soixante-cinq (365) derniers *jours* et qui est sous contrat au moment du début de son congé de paternité recevra de l'*Université*, pour les semaines restantes à son contrat où elle est en congé de paternité sans excéder cinq (5) semaines, une indemnité hebdomadaire égale à trente-cinq pour cent (35 %) du *salaire* prévu au contrat.

CHAPITRE 7

RELATIONS DE TRAVAIL

7-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 7-1.01 L'*Université* et le *Syndicat* conviennent d'établir à la date de la signature de la convention un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations du travail, ci-après appelé « comité ».
- 7-1.02 Le comité a pour mandat d'étudier toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention. Les *parties* s'emploient à rechercher une ou des solutions appropriées sur la question discutée et à formuler les recommandations conséquentes à l'*Université* ou au *Syndicat*. Toute entente intervenue entre les *parties* au comité lie les *parties* et, le cas échéant, la *personne salariée* ou le groupe de *personnes salariées* concernées.
- 7-1.03 Le comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les dix (10) *jours* ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des *parties*, en précisant le sujet ou les sujets à l'ordre du jour ; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.
- Selon la nature de la problématique discutée et d'un commun accord, les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes afin de favoriser la résolution des problèmes.
- 7-1.04 Le comité est composé de deux (2) personnes représentantes de l'*Université* et de deux (2) *personnes salariées* désignées par le *Syndicat*. Le comité est formé au plus tard dans les trente (30) *jours* ouvrables suivant la date de la signature de la présente convention.
- 7-1.05 Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, lorsqu'un *grief* est à l'ordre du jour de la réunion, les parties conviennent que les délibérations ne peuvent être utilisées à l'occasion de l'arbitrage.

7-2.00 GRIEFS

- 7-2.01 Un grief peut être soumis par le *Syndicat* au Service des ressources humaines dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance du fait dont il découle sans excéder cent quatre-vingts (180) jours de l'occurrence du fait.
- 7-2.02 Rien dans la présente clause ne doit être considéré comme ayant pour effet d'empêcher une *personne salariée* de discuter avec la *personne responsable* de tout problème relatif à ses conditions de travail, et ce, avant de recourir à la procédure de *grief*.
- 7-2.03 Nonobstant l'article 7-2.01 et afin de faciliter la mise en place des mécanismes de prévention et règlement des différends, lorsqu'une personne salariée se prévaut de l'une des dispositions prévues à la *Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Politique 2500-015) et conformément à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)*, un grief doit être déposé dans les deux (2) ans de la dernière manifestation d'une conduite vexatoire.
- 7-2.04 Si, dans les dix (10) *jours* ouvrables qui suivent la soumission du *grief*, il n'y a pas de réponse du Service des ressources humaines ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le *grief* peut être référé à l'arbitrage.
- 7-2.05 L'avis de *grief* doit contenir un exposé des motifs du *grief*, le nom de la ou des personnes visées, le cas échéant, les articles et les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.

Une erreur technique dans la soumission écrite d'un *grief* n'entraîne pas son annulation. La partie qui formule le *grief* doit préciser la nature du *grief*.

Un *grief* peut être amendé par la partie qui l'a soumis, à la condition que l'amendement n'en change pas la nature. Si un tel amendement est soumis, il doit l'être au moins trente (30) *jours* avant l'arbitrage. Une des *parties* peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.

7-3.00 ARBITRAGE

- 7-3.01 La partie qui veut soumettre un *grief* à l'arbitrage en avise obligatoirement par écrit l'autre partie au plus tard dans les trente (30) *jours* ouvrables suivant la fin du délai prévu à l'article 7-2.04.
- 7-3.02 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés en parts égales par l'*Université* et le *Syndicat*.
- 7-3.03 Les *parties* conviennent de se référer à une personne qui agit comme arbitre unique. À défaut d'entente sur le choix de cette personne dans les trente (30) *jours* de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des *parties* peut demander au ministre du Travail de nommer, conformément au Code du travail, une personne qui agit comme arbitre à condition qu'une demande lui soit parvenue, au plus tard, dans les quinze (15) *jours* qui suivent la fin du délai mentionné plus haut.
- 7-3.04 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) rétablir les droits de la *personne salariée* concernée avec pleine compensation du *salaire* régulier ;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ;
 - c) rendre toute décision juste et équitable dans les circonstances et accorder, s'il y a lieu, une compensation.
- 7-3.05 La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 7-3.06 Les *personnes salariées* appelées à témoigner ou à représenter le *Syndicat* à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de *salaire*, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. Ces libérations sont prises à même la banque de libération prévue à l'article 2-3.01.

7-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 7-4.01 Dans les vingt et un (21) *jours* ouvrables de l'infraction ou de la connaissance de cette infraction par la direction du Service des ressources humaines de telle infraction, celle-ci avise, par écrit, la *personne salariée* de la mesure disciplinaire imposée et les motifs l'expliquant. Seuls ces motifs peuvent être invoqués en arbitrage. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'*Université*.
- 7-4.02 Dans les cas où le Service des ressources humaines décide de rencontrer une *personne salariée* en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, une convocation écrite doit être remise à la *personne salariée* et au *Syndicat* au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- Cette convocation doit spécifier l'heure et l'endroit où la *personne salariée* et la personne représentante du *Syndicat* doivent se présenter ainsi que la nature de l'infraction qui lui est reprochée.
- 7-4.03 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'*Université* suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée selon les modalités formulées dans la présente clause.
- 7-4.04 Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée, elle est transmise par lettre à la *personne salariée* et au *Syndicat*.
- 7-4.05 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une *personne salariée* ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier si, au cours des douze (12) mois qui suivent, elle n'a commis aucune récidive ou infraction semblable.
- 7-4.06 Un aveu écrit d'une *personne salariée*, obtenu par l'*Université*, ne peut lui être opposé lors de l'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu écrit signé devant une personne représentante syndicale désignée par le *Syndicat*.
- 7-4.07 Les délais précités, au présent chapitre, sont de rigueur. Toutefois, ces délais peuvent être prolongés du consentement des *parties*.

CHAPITRE 8

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8-1.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

8-1.01 Dans le contexte de la Charte des droits et libertés de la personne, l'*Université* et le *Syndicat* n'exercent aucune discrimination au sens de l'article 10 de ladite Charte qui se lit comme suit : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

8-1.02 L'*Université* et le *Syndicat* collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement. À cette fin, les *parties* peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement y compris toute mesure incitant à la prévention de ce harcèlement.

8-1.03 Dans les cas où le Service des ressources humaines décide de rencontrer une *personne salariée* en vue de lui imposer une mesure disciplinaire, l'*Université* s'engage à maintenir la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination (Politique 2500-015). L'*Université* consulte le *Syndicat* lors des modifications à cette politique.

8-2.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 8-2.01 L'*Université* s'engage à prendre fait et cause de toute *personne salariée* dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la *personne salariée* dont la preuve incombe à l'*Université*.

8-3.00 FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 8-3.01 La *personne salariée* qui se déplace à la demande de l'*Université* à l'extérieur de son lieu de travail désigné se voit rembourser les frais en conformité avec les dispositions de la Directive relative au remboursement des frais de déplacement (Directive 2600-013).

8-4.00 DURÉE ET IMPRESSION DE LA CONVENTION

- 8-4.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2027.
- 8-4.02 La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 8-4.03 Dans le mois qui suit la signature de la présente convention, chaque *personne salariée* aura accès à la convention collective par le biais du site internet du Service des ressources humaines. De plus, l'*Université* imprimera deux cent cinquante (250) copies qu'elle remettra au *Syndicat*.

8-5.00 SANTÉ, ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ

- 8-5.01 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 et les accidents.

En conséquence, l'*Université* doit prendre les mesures prévues par la Loi sur la santé et la sécurité au travail pour assurer la sécurité et la santé des *personnes salariées*.

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

- 8-5.02 Les auxiliaires de recherche et d'enseignement sont représentés au comité consultatif de santé et sécurité au travail et en milieu

d'études, conformément à la Politique de santé et sécurité en milieu de travail et d'études (2500-004).

- 8-5.03 Une *personne salariée* a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La *personne salariée* ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent alinéa si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat 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 salariée* refuse d'exécuter un travail, elle doit aussitôt en aviser la *personne responsable* ou une personne de la direction du Service des ressources humaines et le *Syndicat*; si aucune de ces personnes ne peut être rejointe à ce moment, la *personne salariée* doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

- 8-5.04 Dans les cas d'urgence, l'*Université* assure les premiers soins à toute *personne 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* régulier.

- 8-5.05 À la demande de la *personne salariée*, la *personne responsable* réaménage son *emploi* :

1. Jusqu'au début de son congé de maternité, lorsqu'elle est enceinte et que ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.
2. Lorsque ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Dans les deux cas, elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical qui peut être vérifié par une ou un médecin choisi par l'*Université*.

Si le réaménagement n'est pas effectué immédiatement, la *personne salariée* a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins que le réaménagement ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine :

- a) pour la *personne salariée* enceinte, à la première des deux (2) dates suivantes : celle de la fin de son *emploi* ou celle de son accouchement ;
ou
- b) pour la *personne salariée* qui allaite, à la première des deux (2) dates suivantes : celle de la fin de son *emploi* ou à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au paragraphe précédent, la *personne salariée* a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et les maladies professionnelles. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public dans le cas où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières implique le paiement de telles prestations.

- 8-5.06 Lorsqu'une déclaration d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle est transmise à la CNESST, une copie de celle-ci est remise au *Syndicat* avec l'accord de l'auxiliaire, et ce, dans les meilleurs délais.

8-6.00 ACCÈS AU DOSSIER PERSONNEL

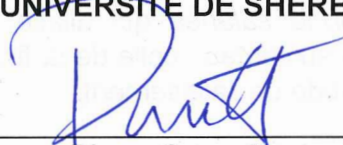
- 8-6.01 Après avoir pris rendez-vous avec le Service des ressources humaines, normalement dans la journée ouvrable suivante, toute *personne salariée* peut consulter son dossier et son fichier informatisé en présence d'une personne représentante du Service des ressources humaines durant les heures régulières de travail et, si elle le désire, en présence de la personne représentante syndicale. La *personne salariée* obtient alors sur demande une copie de tous documents apparaissant à son dossier et à son fichier informatisé en payant les frais de photocopie.

Une personne représentant le *Syndicat* peut consulter le dossier personnel d'une *personne salariée*, en l'absence de cette dernière pour des raisons académiques, et ce, après avoir obtenu au préalable son autorisation écrite et en avoir remis une copie à l'*Université*.

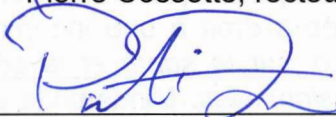
SIGNATURES

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3^e jour du mois octobre 2023.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



Pierre Cossette, recteur



Patrik Doucet, vice-recteur aux ressources humaines

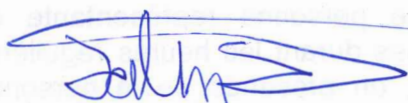


Alexandre Simoneau, conseiller en
gestion des ressources humaines



Janie Simard, conseillère en gestion
des ressources humaines

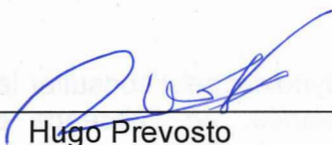
SYNDICAT DES AUXILIAIRES DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SAREUS) (AFPC - FTQ)



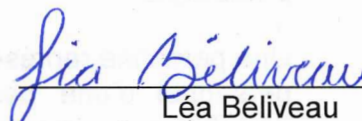
Jonathan Savard
président du SAREUS



Ayokounle Nazif Orou Zime
responsable aux affaires
administratives et financières



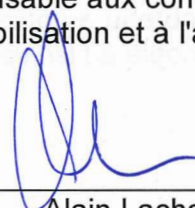
Hugo Prevosto
responsable des affaires internes et
des délégués et délégués



Léa Béliveau
responsable aux communications, à
la mobilisation et à l'action politique



Yvon Barrière
vice-président exécutif régional
(AFPC - FTQ)



Alain Lachapelle
négociateur (AFPC - FTQ)

ANNEXES

ANNEXE 1

CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

« Les étudiantes et étudiants ayant ce statut ou ayant eu ce statut au *trimestre* précédent, salariés au sens du Code du Travail, qui occupent un *emploi* d'auxiliaire de recherche ou d'enseignement à l'*Université* de Sherbrooke, à l'exclusion des salariés visés par un autre *certificat d'accréditation* ou des stagiaires embauchés par l'*Université* dans le cadre de leur formation académique créditée. »

ANNEXE 2

DEMANDE D'ADHÉSION SYNDICALE (ARTICLE 2-5.01)

À l'article 2-5.01 de la convention collective conclue entre l'Université de Sherbrooke et le *Syndicat* des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke (SAREUS) (AFPC-FTQ), il est précisé que :

« Toute *personne salariée* doit, dès son engagement, comme condition d'*emploi*, devenir membre en règle du *Syndicat*.

La demande d'adhésion syndicale (annexe 2) doit être approuvée électroniquement par la *personne salariée* avant l'approbation de son contrat d'engagement (annexe 5). La demande d'adhésion syndicale est par la suite transmise électroniquement au *Syndicat*. Toutefois le fait qu'une *personne salariée* renonce à son droit d'être membre du *Syndicat* ne peut affecter son lien d'*emploi*. Une *personne salariée* peut annuler son adhésion au *Syndicat* en l'avisant par écrit. »

Il suffit de confirmer votre adhésion au *Syndicat* des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke (SAREUS) (AFPC-FTQ), avant l'approbation de votre contrat, en complétant les renseignements suivants.

<input type="checkbox"/> Par la présente je confirme mon adhésion au <i>Syndicat</i> des auxiliaires de recherche et d'enseignement de l'Université de Sherbrooke (SAREUS) (AFPC-FTQ)
Nom et prénom :
Adresse Numéro et rue :
Ville :
Code postal :
Téléphone :
Courriel :

Titre d' <i>emploi</i> :	
Employeur :	Université de Sherbrooke
Adresse :	2500 boul. Université Sherbrooke, Québec J1K 2R1

Accès à la convention collective et au guide syndical :
<https://www.usherbrooke.ca/sareus/documents-officiels>

ANNEXE 3

DESCRIPTION DE TÂCHES DES AUXILIAIRES DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT

<p>Assistante ou assistant d'enseignement</p> <p>Sous la direction de la <i>personne responsable</i> de l'<i>activité</i> pédagogique, l'assistante ou l'assistant fournit une aide à la prestation d'une <i>activité</i> pédagogique. Excluant toutes autres tâches prévues à la présente annexe.</p>
<p>Auxiliaire de recherche</p> <p>L'auxiliaire de recherche participe aux travaux de recherche de la professeure et du professeur, de la personne chercheuse et des unités de travail.</p>
<p>Chargée ou chargé de laboratoire</p> <p>La chargée ou le chargé de laboratoire assiste le personnel dans la réalisation d'expériences dans le cadre d'une <i>activité</i> pédagogique.</p>
<p>Commis à la remise des travaux étudiants</p> <p>Cette personne classe les travaux notés aux différents <i>trimestres</i> dans le but de les remettre aux personnes étudiantes des programmes concernés.</p>
<p>Correctrice ou correcteur</p> <p>Sous la supervision de la <i>personne responsable</i> de l'<i>activité</i> pédagogique, et selon ses directives, la correctrice ou le correcteur est la personne à qui l'on confie exclusivement la correction d'examens ou de travaux dirigés.</p>
<p>Démonstratrice ou démonstrateur</p> <p>La démonstratrice ou le démonstrateur a la responsabilité de prendre en charge un groupe de personnes étudiantes pour des travaux et des démonstrations sans la présence de la <i>personne responsable</i> d'une <i>activité</i> pédagogique. Elle est appelée, dans le cadre d'une <i>activité</i> pédagogique, à aider la <i>personne responsable</i> de l'<i>activité</i> pédagogique dans l'exécution de sa tâche auprès des personnes étudiantes. Ses tâches peuvent comprendre le temps passé en présence des personnes étudiantes, le temps de préparation ou le temps de correction.</p>

Monitrice ou moniteur

En présence de la *personne responsable* de l'*activité* pédagogique, la monitrice ou le moniteur a la responsabilité d'encadrer un sous-groupe des personnes étudiantes. Elle est appelée, dans le cadre d'une *activité* pédagogique, à aider la *personne responsable* de l'*activité* pédagogique dans l'exécution de sa tâche auprès des personnes étudiantes. Ses tâches peuvent comprendre le temps passé en présence des personnes étudiantes, le temps de préparation ou le temps de correction.

Préposée ou préposé aux activités d'évaluation des enseignements

La préposée ou le préposé aux *activités* d'évaluation des enseignements a la responsabilité de préparer l'horaire pour l'évaluation des enseignements, de préparer les copies des questionnaires, d'aller dans les classes pour en expliquer le but et les bénéfices, d'expliquer comment remplir les questionnaires, de superviser la période de l'évaluation et de retourner le questionnaire à la personne appropriée.

Préposée ou préposé aux matériels d'enseignement

La préposée ou le préposé aux matériels d'enseignement a la responsabilité d'assurer la disponibilité, l'entretien et le nettoyage du matériel servant à l'enseignement.

Préposée ou préposé aux tests d'admission

La préposée ou le préposé participe aux différentes étapes reliées au processus de la passation des tests d'admission.

Surveillante ou surveillant d'examen

La surveillante ou le surveillant d'examen est la personne à qui l'on confie la responsabilité de donner les directives aux personnes étudiantes lors d'un examen et de s'assurer du respect de ces directives.

ANNEXE 4-A

TAUX HORAIRE DES ÉCHELLES DE SALAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Titre d'emploi	TAUX ¹ au 1 ^{er} avril 2023	TAUX HORAIRE selon article 6-1.01 au 1 ^{er} avril 2023
Assistante ou assistant à l'enseignement	19,88 \$	22,46 \$
Auxiliaire recherche - 1 ^{er} cycle	16,94 \$	19,14 \$
Auxiliaire recherche - 2 ^e cycle	20,05 \$	22,66 \$
Auxiliaire recherche - 3 ^e cycle	23,69 \$	26,77 \$
Chargée ou chargé de laboratoire	19,88 \$	22,46 \$
Commis à la remise des travaux étudiants	16,90 \$	19,10 \$
Correctrice ou correcteur	19,88 \$	22,46 \$
Démonstratrice ou démonstrateur	23,98 \$	27,10 \$
Monitrice ou moniteur	22,53 \$	25,46 \$
Préposée ou préposé aux <i>activités</i> d'évaluation des enseignements	16,90 \$	19,10 \$
Préposée ou préposé aux matériels d'enseignement	16,90 \$	19,10 \$
Préposée ou préposé aux tests d'admission	16,90 \$	19,10 \$
Surveillante ou surveillant d'examen	16,90 \$	19,10 \$

¹ Excluant la compensation de treize pour cent (13 %) au titre des vacances, des jours fériés et autres avantages.

ANNEXE 4-B

TAUX HORAIRE DES ÉCHELLES DE SALAIRES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Titre d'emploi	TAUX ¹ au 1 ^{er} avril 2024	TAUX HORAIRE selon article 6-1.01 au 1 ^{er} avril 2024
Assistante ou assistant à l'enseignement	20,37 \$	23,02 \$
Auxiliaire recherche - 1 ^{er} cycle	17,75 \$	20,06 \$
Auxiliaire recherche - 2 ^e cycle	20,56 \$	23,23 \$
Auxiliaire recherche - 3 ^e cycle	24,28 \$	27,44 \$
Chargée ou chargé de laboratoire	20,37 \$	23,02 \$
Commis à la remise des travaux étudiants	17,75 \$	20,06 \$
Correctrice ou correcteur	20,37 \$	23,02 \$
Démonstratrice ou démonstrateur	24,58 \$	27,78 \$
Monitrice ou moniteur	23,10 \$	26,10 \$
Préposée ou préposé aux <i>activités</i> d'évaluation des enseignements	17,75 \$	20,06 \$
Préposée ou préposé aux matériels d'enseignement	17,75 \$	20,06 \$
Préposée ou préposé aux tests d'admission	17,75 \$	20,06 \$
Surveillante ou surveillant d'examen	17,75 \$	20,06 \$

- 1 Excluant la compensation de treize pour cent (13 %) au titre des vacances, des jours fériés et autres avantages.

ANNEXE 5

CONTRAT / ENTENTE

État de la demande :

Nom, prénom:

Matricule :

Adresse :

Référence : XXXXXXXX

Téléphone à domicile :

Titre d'emploi :

Unité de regroupement :

Groupe d'emploi :

Quantité :

Taux :

Montant total :

Date de début :

Date de fin :

Unité administrative :

Demandeur :

Cours :

Pièces jointes (le cas échéant)

L'Université peut mettre à pied un auxiliaire d'enseignement, lorsque la personne responsable n'est pas satisfaite de son travail et que l'auxiliaire n'a pas complété au moins 2/3 du nombre d'heures prévues au premier contrat. Une évaluation écrite doit alors être produite et porte sur les critères spécifiques énumérés à la convention. Un préavis mentionnant les correctifs requis ainsi qu'un délai pour les apporter est transmis à l'auxiliaire. À défaut de s'y conformer, la mise à pied devient effective sept (7) jours après un avis écrit. Si annulation de l'activité pédagogique : outre une raison majeure dont la preuve incombe à l'Université, si cette dernière annule un contrat après signature de celui-ci et avant le début de celui-ci, elle verse à la personne salariée une compensation équivalente à 12 % des heures initialement prévues à ce contrat. Outre une raison majeure dont la preuve incombe à l'Université, si cette dernière annule contrat de façon anticipée et qu'un nombre d'heures inférieur à 12 % des heures initialement prévues au contrat ont été effectuées, l'Université verse à la personne salariée une indemnité équivalente à la différence permettant d'atteindre 12 % des heures initialement prévues au contrat.

ANNEXE 6

DEMANDE DE MODIFICATION D'UNE CONTRAT D'AUXILIAIRE (ARTICLE 4-1.03)

PARTIE 1 - À ÊTRE REMPLI PAR L'AUXILIAIRE

Nom : _____ Prénom : _____

Matricule employé : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Catégorie d'emploi (cochez) :

Auxiliaire d'enseignement ou Auxiliaire de recherche

Titre d'emploi : _____

Sigle et numéro de cours (s'il y a lieu) : _____

Unité de travail : _____

Nom de la *personne responsable* de l'activité : _____

Nombre d'heures prévues au contrat : _____

Nombre d'heures additionnelles estimées nécessaires pour la réalisation
du travail prévu au contrat : _____

Motifs de la demande de modification du contrat :

Signature : _____ Date : _____

Remettre une copie à la personne responsable de l'activité

PARTIE 2 - À ÊTRE REMPLI PAR LA PERSONNE RESPONSABLE DE L'ACTIVITÉ

Décision(s) (cochez) :

- Le contrat sera modifié pour y ajouter _____ heures de travail.
- Les tâches de travail seront modifiées afin de correspondre au nombre d'heures de travail indiqué au contrat.
- Le nombre d'heures de travail indiqué au contrat correspond à la charge de travail demandée.

Motifs de la décision :

Signature : _____ Date : _____

Remettre une copie à l'auxiliaire

N.B. : Si le nombre d'heures prévues au contrat d'emploi est modifié, l'auxiliaire doit approuver électroniquement un nouveau contrat en complément du contrat initial.

ANNEXE 7

FORMULAIRE DE *GRIEF*

SYNDICAT DES AUXILIAIRES DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (SAREUS) (AFPC-FTQ).		
Grief no : _____		
Date de la connaissance du fait donnant lieu au grief : _____		
Identification de la personne plaignante ou des personnes plaignantes : _____ _____		
Unité de travail : : _____		
Article(s) visé(s) : _____		
Exposé du grief : _____ _____ _____		
Correctifs requis : _____ _____ _____		
_____ Signature de la personne représentant le Syndicat (s'il y a lieu)	_____ Signature de la personne plaignante ou des personnes plaignantes (s'il y a lieu)	
Reçu le : _____	_____	
	Date	Heure
Par : _____	Service des ressources humaines	