

**Convention collective
entre**

L'Université Laval

et

**L'Alliance de la fonction publique du Canada / Syndicat des
travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université
Laval / FTQ (AFPC – STEP 10 800 – FTQ)**

**Accompagnatrices et accompagnateurs au
Centre d'aide aux étudiants**

10 juin 2021 au 9 juin 2025

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - PRÉAMBULE.....	6
CHAPITRE 2 - DÉFINITIONS	7
CHAPITRE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	10
CHAPITRE 4 - ADMISSIBILITÉ	12
CHAPITRE 5 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	13
CHAPITRE 6 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	15
CHAPITRE 7 - ATTRIBUTION DES EMPLOIS.....	16
CHAPITRE 8 - CONDITIONS D'EXERCICE	17
CHAPITRE 9 - TRAITEMENT, CONGÉS ET ABSENCES	19
CHAPITRE 10 - INFORMATION, SERVICES ET ACTIVITÉS SYNDICALES	24
CHAPITRE 11 - RELATIONS DE TRAVAIL, GRIEF ET ARBITRAGE	27
CHAPITRE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES	30
CHAPITRE 13 - INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION.....	31
SIGNATURES.....	32
ANNEXE A - CERTIFICAT D'ACCREDITATION	33
ANNEXE B - TRAITEMENT	35
ANNEXE C - ADHÉSION SYNDICALE	37
ANNEXE D - LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS L'ACCOMPAGNATRICE OU L'ACCOMPAGNATEUR PEUT DEMANDER UNE RETENUE À LA SOURCE	39

CHAPITRE 1 - PRÉAMBULE

- 1.01 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur participe à l'intégration aux études universitaires de l'étudiante ou l'étudiant en situation de handicap. Par son travail, elle ou il contribue à lui assurer un traitement juste et équitable, et ce, dans l'esprit de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.
- 1.02 La convention établit les conditions de travail des accompagnatrices et des accompagnateurs et a pour but de favoriser, promouvoir et maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les accompagnatrices et les accompagnateurs, dans un climat d'ouverture, de dialogue et de bonne foi.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le principal objectif de l'étudiante ou de l'étudiant qui travaille en tant qu'accompagnatrice ou accompagnateur est la poursuite et la réussite de ses études.

Les parties reconnaissent que le travail accompli par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur peut être un outil complémentaire à sa formation.

CHAPITRE 2 - DÉFINITIONS

2.01 Accompagnatrice ou accompagnateur

Une étudiante ou un étudiant à temps complet au sens des règlements de l'Université Laval exerçant des fonctions d'accompagnatrice ou accompagnateur au Centre.

2.02 Année financière

L'année financière de l'Université Laval s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

2.03 Année universitaire

La période commençant le 1^{er} septembre et se terminant le 31 août de l'année suivante, comprenant trois (3) sessions :

- a) la session d'automne ;
- b) la session d'hiver ;
- c) la session d'été.

2.04 Auxiliaire

Une étudiante ou un étudiant visé par le certificat d'accréditation AQ-2001-2387, détenu par le Syndicat.

2.05 Centre

Le Centre d'aide aux étudiants.

2.06 Conjointe ou conjoint

La personne qui de même sexe ou de sexe différent :

- a) est liée par le mariage ou l'union civile et qui cohabite avec l'accompagnatrice ou l'accompagnateur;
- b) vit maritalement avec l'accompagnatrice ou l'accompagnateur et est le parent avec cette accompagnatrice ou cet accompagnateur d'un enfant né ou à naître;
- c) vit maritalement avec l'accompagnatrice ou l'accompagnateur depuis au moins un (1) an.

2.07 Convention

La présente convention collective

2.08 Employeur

L'Université Laval.

2.09 Étudiante ou étudiant

Une étudiante ou un étudiant en situation de handicap admissible aux services offerts par le Centre.

2.10 Harcèlement

Comme prévu dans le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval, le harcèlement se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'Université Laval ou d'un tiers et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail, d'étude ou de prestation de services néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion et de direction par les représentantes et les représentants de l'Université Laval ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour la gestion des activités universitaires et des services offerts, et pour l'application des différents règlements et politiques de l'Université Laval.

2.11 Jour ouvrable

Désigne les jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés prévus au [chapitre 9](#).

2.12 Parties

L'Employeur et le Syndicat.

2.13 Représentante ou représentant du Syndicat

Toute personne dûment autorisée par le Syndicat pour le représenter.

2.14 Responsable

La directrice ou le directeur du Centre qui peut agir par l'une ou l'un de ses mandataires.

2.15 Syndicat

L'Alliance de la fonction publique du Canada / Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval / FTQ (AFPC – STEP 10 800 – FTQ).

2.16 Traitement

Le traitement est constitué du salaire horaire, de l'indemnité de vacances, de l'indemnité pour les jours fériés et de la compensation pour l'absence d'un régime d'assurances collectives.

2.17 **Vice-rectrice ou vice-recteur**

La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines, qui peut agir par l'une ou l'un de ses mandataires.

CHAPITRE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des accompagnatrices et des accompagnateurs aux fins de la négociation et de l'application de la convention. Aucune entente modifiant la convention ne peut intervenir sans l'accord écrit des deux (2) parties.
- 3.02 La convention s'applique à toutes les accompagnatrices et à tous les accompagnateurs, salariés au sens du Code du travail du Québec, visés par le certificat d'accréditation AQ-2001-7180 émis le 1^{er} août 2016. Le certificat d'accréditation apparaît à l'annexe A.
- 3.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et une ou un, ou plusieurs ou l'ensemble des accompagnatrices et des accompagnateurs relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention n'est valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite des parties.

Information concernant les accompagnatrices et les accompagnateurs

3.04 Liste des renseignements personnels

Chaque lundi, l'Employeur rend accessible au Syndicat une liste informatisée contenant les renseignements personnels de chaque accompagnatrice et chaque accompagnateur sous contrat. Ces renseignements sont les suivants :

- Nom, prénom, sexe et numéro d'employée ou d'employé;
- Date de naissance;
- IDUL;
- Adresse et numéro de téléphone au travail;
- Adresse et numéro de téléphone à domicile;
- Adresse de courrier électronique institutionnel.

3.05 Liste des contrats en cours

Chaque lundi, l'Employeur rend accessible au Syndicat une liste informatisée contenant les renseignements relatifs aux contrats de chaque accompagnatrice ou accompagnateur sous contrat. Ces renseignements sont les suivants :

- Nom, prénom et numéro d'employée ou d'employé;
- Dates de début et de fin de contrat;
- Numéro de dossier et numéro du contrat;
- Code et titre de fonction;
- Nombre d'heures, type d'heures, et nombre d'heures déclarées;
- Statut de paie, disponibilité, pourcentage du salaire versé et du congé, le cas échéant;
- Salaire horaire.

3.06 L'Employeur tient à jour une liste, pour les fins d'envoi de courriels, des accompagnatrices et des accompagnateurs ayant un contrat à la session en cours, ainsi que celles et ceux qui ont encore le statut d'étudiante ou d'étudiant à l'Université Laval et qui ont travaillé au cours des trois (3) sessions précédentes.

L'Employeur permet au Syndicat d'utiliser le courriel institutionnel de ses membres afin de leur communiquer de l'information.

3.07 Aux fins de l'application de la convention, à moins de stipulations contraires, les communications écrites entre le Syndicat, l'Employeur et les accompagnatrices et les accompagnateurs se font par voie électronique.

3.08 De façon systématique, l'Employeur rend disponible sur le serveur sécurisé accessible au Syndicat l'information relative aux mouvements de personnel.

3.09 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur peut consulter son dossier en accédant à la section libre-service du système d'information et de gestion des ressources humaines.

3.10 L'accompagnatrice et l'accompagnateur ont accès à leurs contrats par l'entremise du libre-service du système d'information et de gestion des ressources humaines. L'Employeur s'engage à mettre en application cette clause dans un délai maximal de six (6) mois suivant la signature de la convention.

3.11 Les documents reliés à l'emploi de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur sont contenus dans un dossier personnel conservé au Centre, dossier qu'elle ou qu'il peut consulter après avoir pris rendez-vous avec la ou le responsable. Pour ce faire, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur peut être accompagné par une représentante ou un représentant du Syndicat.

3.12 Toute correspondance envoyée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'ensemble des accompagnatrices et des accompagnateurs concernant un sujet visé par la convention est transmise au Syndicat par courriel.

CHAPITRE 4 - ADMISSIBILITÉ

- 4.01 Pour travailler en tant qu'accompagnatrice ou accompagnateur, l'étudiante ou l'étudiant doit être inscrit à temps complet, au sens des règlements de l'Université Laval, à la session en cours ou à la session antérieure à celle-ci excluant la session d'été. Est aussi admissible l'étudiante ou l'étudiant admis dont l'inscription à temps complet est confirmée dans les trente (30) jours de la date du début de son contrat.
- 4.02 Les accompagnatrices et les accompagnateurs peuvent occuper l'une des fonctions suivantes:
- Accompagnatrice-accompagnateur physique
 - Accompagnatrice-accompagnateur éducatif
 - Accompagnatrice-accompagnateur interprète

CHAPITRE 5 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 Toute accompagnatrice ou tout accompagnateur est soumis aux règlements et politiques de l'Université Laval. Ces politiques et règlements ne peuvent contrevenir à la convention.
- 5.02 Pourvu qu'elle ou qu'il conserve son admissibilité à titre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur comme défini au [chapitre 4](#), aucune conséquence ne peut être imposée à une accompagnatrice ou à un accompagnateur pour des événements survenus dans le cadre de sa formation universitaire.

Droits et libertés

- 5.03 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer ni directement, ni indirectement de menace, pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre une accompagnatrice ou un accompagnateur fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, 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 à ce handicap.
- 5.04 Tout en respectant la liberté d'opinion d'autrui, toute accompagnatrice ou tout accompagnateur bénéficie de la liberté de conscience inhérente à une institution universitaire à caractère public telle que l'Université Laval. Cette liberté ne peut être restreinte par l'Employeur qu'à condition d'être exercée dans le respect des obligations contractuelles prévues dans la convention.

Le droit d'exercer ses libertés politiques dans le respect de ses obligations contractuelles prévues dans la convention est reconnu à toute accompagnatrice ou tout accompagnateur.

Responsabilité civile

- 5.05 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour toute accompagnatrice ou tout accompagnateur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions, dans le cadre des règlements, normes et procédures en vigueur à l'Université Laval, et il convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, dont la preuve incombe à l'Employeur.

Absence de harcèlement

- 5.06 Toute accompagnatrice et tout accompagnateur a le droit à un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.

L'Employeur 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.

- 5.07 L'Employeur prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement. Lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, il prend les moyens raisonnables pour la faire cesser.

CHAPITRE 6 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 6.01 L'Employeur, le Syndicat et les accompagnatrices et les accompagnateurs se soumettent aux droits et obligations prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et à la Politique sur la santé et la sécurité du travail de l'Université Laval.
- 6.02 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des accompagnatrices et des accompagnateurs.
- 6.03 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.
- 6.04 Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, une accompagnatrice ou un accompagnateur a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle ou il 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.

Une accompagnatrice ou un accompagnateur 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.

- 6.05 Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, une accompagnatrice enceinte ou qui allaite qui fournit à l'Employeur un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître, ou pour elle-même à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant qu'elle allaite, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- 6.06 Advenant la création d'un comité paritaire institutionnel de santé et de sécurité du travail, le Syndicat pourra nommer une représentante ou un représentant qui y siègera pour les trois (3) accréditations.

CHAPITRE 7 - ATTRIBUTION DES EMPLOIS

- 7.01 Une banque de candidatures est constituée par affichage, à la session d'automne et à la session d'hiver.
- 7.02 L'affichage servant à constituer la banque de candidatures contient une description sommaire des emplois à pourvoir ainsi que les exigences requises.
- 7.03 Nonobstant la clause [7.01](#), les parties reconnaissent que le recrutement d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur peut se faire à certains moments par contact direct entre l'étudiante ou l'étudiant et la personne candidate.
- L'Employeur informe le Syndicat, une (1) fois suivant la fin de la session d'automne et une (1) fois suivant la fin de la session d'hiver, du nombre d'accompagnatrices et d'accompagnateurs recrutés autrement que par la banque de candidatures.
- 7.04 La ou le responsable sélectionne l'accompagnatrice ou l'accompagnateur qu'elle ou qu'il croit répondre le mieux aux exigences de l'emploi, par le processus qu'elle ou qu'il détermine, sous réserve de l'approbation de l'étudiante ou de l'étudiant pour qui l'accompagnement est prévu.
- 7.05 La ou le responsable rencontre chaque accompagnatrice ou chaque accompagnateur, ainsi que l'étudiante ou l'étudiant visé au besoin, pour préciser et expliquer les tâches à effectuer.
- 7.06 Sous réserve de l'approbation de l'étudiante ou l'étudiant visé, la ou le responsable offre en premier lieu un nouveau contrat à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur ayant déjà accompagné cette étudiante ou cet étudiant, dans la mesure où elle ou il répond aux qualifications exigées.

CHAPITRE 8 - CONDITIONS D'EXERCICE

- 8.01 Une accompagnatrice ou un accompagnateur peut, sans préjudice, refuser un emploi ou y mettre fin, en donnant un préavis raisonnable.
- 8.02 L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur, s'il y a un conflit entre l'accompagnatrice ou l'accompagnateur et l'étudiante ou l'étudiant.

Heures de travail

- 8.03 L'horaire de travail est établi conjointement par l'étudiante ou l'étudiant et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur.
- 8.04 Le nombre d'heures de travail estimé est consigné au contrat. Si l'horaire de travail est connu, il y est indiqué.
- 8.05 Toute prestation de travail effectuée à la demande expresse de l'Employeur et non prévue à l'horaire ne peut être inférieure à trois (3) heures.
- 8.06 Un même contrat ne peut s'échelonner sur deux (2) sessions.
- 8.07 Au cours d'une même session, l'Employeur ne peut prolonger en heures ou en durée le contrat d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur sans son accord.
- 8.08 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur qui croit que le nombre d'heures prévu à son contrat sera insuffisant pour effectuer le travail en informe la ou le responsable, qui évalue la nécessité de modifier ou non le plan d'intervention et les besoins en accompagnement de l'étudiante ou de l'étudiant.

Formation

- 8.09 Lorsqu'une formation, incluant celle en santé et sécurité du travail offerte par l'Employeur, est nécessaire pour permettre à l'accompagnatrice ou l'accompagnateur de remplir les conditions de son contrat, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur et la ou le responsable prennent entente à cet effet. Cette formation est sans frais pour l'accompagnatrice ou l'accompagnateur et les heures accordées à cette formation sont rémunérées aux mêmes conditions que les autres heures prévues au contrat.
- 8.10 À la demande de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, du perfectionnement peut être offert, et ce, aux frais de l'Employeur.

À l'embauche, une formation d'accueil individuelle est dispensée à l'accompagnatrice et à l'accompagnateur avant de se voir attribuer des étudiantes ou des étudiants en situation de handicap.

Propriété intellectuelle

- 8.11 Toute accompagnatrice ou tout accompagnateur est visé par le Règlement sur la propriété intellectuelle à l'Université Laval.

Conditions de travail

- 8.12 Dans la mesure où l'allocation des espaces le permet, l'Employeur met un local à la disposition des accompagnatrices et des accompagnateurs, et des étudiantes et des étudiants.
- 8.13 Après entente avec la ou le responsable, le coût des photocopies nécessaires dans le cadre d'un accompagnement éducatif d'une étudiante ou d'un étudiant est assumé par l'Employeur.
- 8.14 Les déplacements exceptionnels de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, requis par la ou le responsable, sont considérés comme du temps travaillé et les frais encourus sont remboursés selon les normes en vigueur à l'Université Laval.
- 8.15 Dans le cas où une étudiante ou un étudiant ne se présente pas à une rencontre prévue, sans en avoir avisé l'accompagnatrice ou l'accompagnateur, cette dernière ou ce dernier est rémunéré l'équivalent d'une (1) heure de travail.
- 8.16 La ou le responsable convient avec l'accompagnatrice ou l'accompagnateur éducatif si du temps de préparation est requis. Le cas échéant, le temps de préparation ainsi déterminé est rémunéré.
- 8.17 Pour faciliter son intégration, l'Employeur libère la nouvelle accompagnatrice ou le nouvel accompagnateur pendant trente (30) minutes dans les quinze (15) premiers jours suivant le début de la prestation de travail pour une rencontre avec la représentante ou le représentant syndical.

CHAPITRE 9 - TRAITEMENT, CONGÉS ET ABSENCES

9.01 Au 14 juin 2021, le salaire horaire est indexé de 1,50 %.

Au 2 mai 2022, le salaire horaire est indexé de 1,50 %.

Au 1^{er} mai 2023, le salaire horaire est indexé de 1,50 %.

À la première journée de la période de paie des accompagnatrices et des accompagnateurs suivant le début de la session d'été 2024, le salaire horaire est indexé de 1,50 %.

À la première journée de la période de paie des accompagnatrices et des accompagnateurs suivant le début de la session d'été 2025, le salaire horaire est indexé de 1,50 %.

D'ici la fin de la session d'été 2021, un montant forfaitaire sera versé à toutes les accompagnatrices et à tous les accompagnateurs qui ont travaillé à la session d'hiver 2021. Ce montant est équivalent à une bonification de 1 % du salaire horaire reçu pour toutes les heures travaillées aux sessions d'été 2020, automne 2020 et hiver 2021.

Le traitement des accompagnatrices et des accompagnateurs est présenté à [l'annexe B](#).

9.02 En cas d'erreur de plus de cent dollars (100 \$) sur le chèque de paie d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur, imputable à l'Employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur.

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

9.03 Lorsque l'Employeur prétend qu'il a versé des sommes d'argent en trop à une accompagnatrice ou à un accompagnateur, il doit prendre entente avec la personne visée au sujet des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement doit être faite au moyen d'un avis écrit à l'accompagnatrice ou l'accompagnateur, avec copie au Syndicat.

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

À défaut d'entente avec l'accompagnatrice ou l'accompagnateur et/ou le Syndicat, l'Employeur ne peut retenir plus de dix pour cent (10 %) du salaire brut par paie jusqu'à

épuisement de la dette, sauf dans le cas où la créance est mise en péril et dans le cas de fraude avérée.

9.04 La paie est versée par dépôt bancaire à l'institution financière choisie par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur.

Indemnités et compensation

9.05 L'Employeur verse un montant à titre d'indemnités de vacances et de jours fériés ainsi qu'une compensation pour l'absence d'un régime d'assurances collectives. Les mêmes taux de pourcentage que ceux convenus entre l'Employeur et le Syndicat pour les auxiliaires sont appliqués au salaire horaire des accompagnatrices et des accompagnateurs.

Jours fériés

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

- le 1^{er} janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la Fête nationale du Québec ;
- le 1^{er} juillet ;
- le 1^{er} lundi de septembre ;
- le 2^e lundi d'octobre ;
- la Fête de l'Université ;
- le 25 décembre.

Congés et absences

9.07 Pour bénéficier des congés et absences, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur doit être sous contrat.

9.08 Les dispositions relatives aux congés et absences ne peuvent avoir pour effet de conférer à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur un avantage monétaire ou non monétaire dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était demeuré au travail.

Congé de maternité

9.09 L'accompagnatrice sous contrat qui a obtenu un revenu assurable d'au moins deux-mille dollars (2 000 \$) au cours des trois cent soixante-cinq (365) derniers jours et qui, en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, est admissible à des prestations d'assurance parentale reçoit, pour les semaines restantes à son contrat où elle est en congé de maternité, sans excéder huit (8) semaines, une indemnité hebdomadaire égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire prévu au contrat.

- 9.10 Le congé de maternité doit être précédé d'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant à l'Employeur les dates prévues de début et de fin du congé. Sur présentation d'un certificat médical le justifiant, ce délai n'est pas de rigueur.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

- 9.11 L'accompagnatrice 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 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.

Congé de conjointe ou de conjoint

- 9.12 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur sous contrat qui a obtenu un revenu assurable d'au moins deux-mille dollars (2 000 \$) au cours des trois cent soixante-cinq (365) derniers jours et qui, en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, est admissible à des prestations d'assurance parentale reçoit, pour les semaines restantes à son contrat où elle ou il est en congé de conjointe ou de conjoint, sans excéder deux (2) semaines, une indemnité hebdomadaire égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire prévu au contrat.
- 9.13 Le congé de conjointe ou de conjoint doit être précédé d'un avis écrit d'au moins trois (3) semaines indiquant à l'Employeur les dates prévues de début et de fin du congé. Sur présentation d'un certificat médical le justifiant, ce délai n'est pas de rigueur.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Congé parental

- 9.14 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur sous contrat qui y est admissible a droit au congé parental prévu à la Loi sur les normes du travail.

Congés sociaux

- 9.15 Dans les cas de décès ou de funérailles de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son grand-père, de sa grand-mère, de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-

frère ou d'une demi-sœur, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur sous contrat peut s'absenter pendant deux (2) journées consécutives, sans perte de salaire. Dans le cas où l'accompagnatrice ou l'accompagnateur doit se déplacer à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile, ce congé est d'une durée de trois (3) jours consécutifs.

Absence pour agir à titre de juré

9.16 Dans le cas où l'accompagnatrice ou l'accompagnateur est appelé comme juré, elle ou il reçoit, pour la durée où sa présence est requise, son plein salaire de l'Employeur moins l'indemnité qui lui est versée selon le Règlement sur les indemnités et les allocations des jurés.

Absence pour obligations familiales, maladie, don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou d'acte criminel

9.17 Pour une session donnée, la première journée d'absence pour cause d'obligations familiales, maladie, don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou à caractère sexuel ou d'acte criminel dont l'accompagnatrice ou l'accompagnateur a été victime se fait sans perte de salaire. Dès que possible, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur en avise la ou le responsable et en donne le motif.

Absence pour présentation étudiante

9.18 L'accompagnatrice ou l'accompagnateur qui prépare une soutenance de thèse ou une présentation orale de son mémoire de maîtrise ou de son stage dans le cadre de sa formation universitaire peut s'absenter pendant une (1) semaine sans salaire, après en avoir informé l'étudiante ou l'étudiant ainsi que la ou le responsable dès que la date à laquelle est prévue la soutenance ou la présentation orale est connue.

Reprise de temps

9.19 Dans le cas où l'accompagnatrice ou l'accompagnateur s'absente, elle ou il doit convenir avec l'étudiante ou l'étudiant du moment de la reprise des heures d'absence, sauf dans le cas des absences indemnisées et dans le cas prévu à la clause [10.19](#). Si les heures ne peuvent être reprises, celles-ci sont considérées comme une absence non rémunérée de même durée.

Avis en cas d'absence

9.20 Dans le cas où l'accompagnatrice ou l'accompagnateur n'est pas en mesure de travailler, elle ou il en avertit le plus rapidement possible l'étudiante ou l'étudiant, ainsi que la ou le responsable, en précisant le motif.

Relevés d'impôt

- 9.21 L'Employeur inscrit sur les états de revenus pour les fins d'impôt de chaque accompagnatrice ou chaque accompagnateur le montant cumulatif de ses cotisations syndicales. Ces relevés d'impôt sont accessibles au plus tard le dernier jour du mois de février de chaque année.

CHAPITRE 10 - INFORMATION, SERVICES ET ACTIVITÉS SYNDICALES

Information concernant les membres

- 10.01 L'Employeur informe l'accompagnatrice ou l'accompagnateur de l'existence de la convention, qui est accessible par le biais du site Web du Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines.
- 10.02 Chaque nouvelle accompagnatrice ou chaque nouvel accompagnateur doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat et remplir le formulaire d'adhésion syndicale que l'Employeur lui a fait parvenir par courriel. Le formulaire d'adhésion est présenté à [l'annexe C](#).
- 10.03 Le formulaire d'adhésion complété est retourné par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur au Syndicat à l'adresse courriel indiquée par l'Employeur.
- 10.04 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, en copie conforme, le courriel expédié à chaque accompagnatrice ou chaque accompagnateur en lien avec la clause [10.02](#).
- 10.05 Le fait qu'une accompagnatrice ou qu'un accompagnateur renonce à son droit d'être membre du Syndicat ne peut affecter son engagement ou son lien d'emploi.

Services

- 10.06 L'Employeur met un local à la disposition du Syndicat. Les parties signent un bail en conséquence.
- 10.07 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser des locaux adéquats pour tenir ses assemblées syndicales selon les politiques, délais et procédures d'utilisation ainsi que la tarification en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.
- 10.08 Le Syndicat peut utiliser, pour ses communications, les services qui relèvent de l'Université Laval, tels que tableaux d'affichage, courrier interne, reprographie, informatique, service téléphonique et autres selon les politiques, délais et procédures d'utilisation ainsi que la tarification en vigueur pour les membres de la communauté universitaire.

Information aux parties

- 10.09 Lorsque des changements surviennent, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de ses représentantes et de ses représentants autorisés et de leur fonction respective.
- 10.10 Le Syndicat a accès, à sa demande, aux documents déposés au Conseil universitaire et au Conseil d'administration.

Cotisations syndicales

- 10.11 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur une copie des résolutions prises par l'Assemblée générale des membres au sujet des cotisations syndicales régulières ou spéciales.
- 10.12 À chaque période de paie, l'Employeur déduit du salaire de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur un montant égal aux cotisations déterminées par le Syndicat. L'Employeur fait parvenir au Syndicat ou à l'organisme désigné par le Syndicat, et ce, par voie électronique, les cotisations perçues.
- 10.13 Au moment du transfert des cotisations perçues, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, par voie électronique, une liste comprenant pour chaque accompagnatrice ou chaque accompagnateur :
- nom et prénom ;
 - numéro de l'employée ou de l'employé et numéro de contrat ;
 - salaire versé à la période de paie ;
 - montant retenu en cotisation syndicale à la période de paie

Libérations et activités syndicales

- 10.14 Afin d'assumer les tâches qui découlent de l'application de la convention, l'Employeur accorde au Syndicat cent quinze (115) heures de libérations et activités syndicales par année financière. Celles-ci peuvent être cumulées et transférées d'une année à l'autre. L'accompagnatrice ou l'accompagnateur libéré pour des activités syndicales est rémunéré au taux de traitement de la fonction qu'elle ou qu'il occupe.
- 10.15 Pour la préparation et la négociation de la convention, l'Employeur accorde au Syndicat, soixante-quinze (75) heures de libérations et activités syndicales. Ces heures sont disponibles à compter du début de la session précédant la session au cours de laquelle la convention vient à expiration. Les heures inutilisées dans le cadre d'une négociation collective sont ajoutées aux heures de libérations et activités syndicales prévues à la clause [10.14](#). L'accompagnatrice ou l'accompagnateur libéré pour des activités syndicales est rémunéré au taux de traitement de la fonction qu'elle ou qu'il occupe.
- 10.16 Une étudiante ou un étudiant inscrit aux études à temps complet qui a terminé son dernier contrat à titre d'accompagnatrice ou d'accompagnateur il y a moins d'un (1) an peut obtenir un contrat pour des activités syndicales.
- 10.17 Au plus tard deux (2) jours ouvrables avant son début, le Syndicat transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur toute demande de libération d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur. Il précise la ou les dates ainsi que la nature de l'activité syndicale. La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut refuser sans motif valable.

- 10.18 À moins d'entente avec l'Employeur, les activités syndicales doivent s'exercer en dehors des heures de travail prévues au contrat de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur.
- 10.19 Si la ou le responsable y consent, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur peut se prévaloir d'un maximum de cinq (5) jours d'absence non rémunérée par année universitaire pour activités syndicales. Au moins une (1) semaine avant l'absence, le Syndicat informe l'Employeur de l'accompagnatrice ou accompagnateur visé par la demande ainsi que du moment et de la durée de l'absence.

CHAPITRE 11 - RELATIONS DE TRAVAIL, GRIEF ET ARBITRAGE

Comité des relations de travail

- 11.01 Le Comité des relations de travail est composé d'au plus cinq (5) représentantes ou représentants de l'Employeur et d'au plus cinq (5) représentantes ou représentants du Syndicat. Il adopte ses règles de procédure et de fonctionnement.
- 11.02 Le Comité des relations de travail se réunit une (1) fois par mois, à moins d'absence de tout point à l'ordre du jour ou du report de la réunion par consentement des deux (2) parties. Celles-ci s'entendent pour fixer la date de la rencontre et l'ordre du jour. Cependant, dans le cas d'un congédiement, à la demande du Syndicat, le Comité des relations de travail se réunit dans les meilleurs délais.
- 11.03 Le Comité des relations de travail peut étudier et discuter de toute question, y compris d'un grief, relative aux conditions de travail ou aux relations entre l'Employeur d'une part et le Syndicat, les accompagnatrices et les accompagnateurs d'autre part.
- 11.04 Les parties s'emploient à rechercher une solution appropriée à chaque question discutée. Au besoin, elles peuvent faire appel à une personne-ressource afin de mieux comprendre les enjeux. Afin de favoriser la libre discussion et la recherche d'une solution équitable, les parties conviennent que les délibérations et le compte rendu du Comité des relations de travail ne peuvent être utilisés comme preuves à l'occasion de tout recours.

Grief

- 11.05 Un grief est un désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention. L'avis de grief doit contenir un exposé des motifs du grief, les clauses de la convention s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.
- 11.06 L'Employeur, une accompagnatrice ou un accompagnateur, tout groupe d'accompagnatrices et d'accompagnateurs ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent chapitre.
- 11.07 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation et peut être corrigée par amendement. Il en va de même pour une erreur sur une modalité accessoire dont la modification par amendement ne change aucunement la nature du grief.

Procédure de grief

11.08 Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour régler un grief.

a) Première étape :

Le grief, que l'une des parties juge à propos de formuler, est soumis par écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours ouvrables de la connaissance des faits, sans excéder six (6) mois de l'occurrence des faits à l'origine du grief.

b) Deuxième étape :

Une réponse est transmise par écrit par l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief. À défaut de recevoir cette réponse dans le délai requis, la partie ayant soumis le grief peut alors constater par écrit un désaccord ou transmettre le grief au Comité des relations de travail pour discussion.

c) Troisième étape :

Lorsque l'une ou l'autre des parties constate un désaccord, elle le signifie à l'autre partie par écrit ou lors d'un Comité des relations de travail. À partir de ce moment, elle a trente (30) jours ouvrables pour soumettre le grief à l'arbitrage. La partie qui soumet le grief à l'arbitrage transmet un avis à l'arbitre déterminé selon la clause [11.11](#), avec copie à l'autre partie.

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

11.10 Dès qu'une accompagnatrice ou qu'un accompagnateur dépose une plainte de harcèlement auprès du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement, les délais de grief sont suspendus jusqu'à la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur concerné.

Arbitrage

11.11 Aux fins de toute audition de grief résultant de la présente convention, quatre (4) arbitres sont retenus par les parties, soit Nathalie Faucher, Denis Gagnon, Denis Provençal et Denis Tremblay, choisis à tour de rôle.

Nonobstant ce qui précède, si aucun des arbitres mentionnés plus haut n'est disponible dans un délai d'au plus douze (12) mois pour procéder à l'audition du grief, les parties demandent à la ou au ministre responsable du Travail de nommer un arbitre pouvant disposer du grief selon les dispositions du Code du travail.

11.12 Les honoraires et déboursés de l'arbitre sont payés, à parts égales, par l'Employeur et le Syndicat.

- 11.13 La décision de l'arbitre est finale et sans appel.
- 11.14 L'arbitre ne peut ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit à la convention.
- 11.15 Si la décision de l'arbitre n'est pas rendue dans un délai raisonnable ou qu'elle est requise par les parties, celles-ci peuvent signer une lettre commune pour enjoindre à l'arbitre de rendre sa décision.
- 11.16 Les délais mentionnés au présent chapitre sont de rigueur. Toutefois, ils peuvent être prolongés par le consentement écrit des parties.

CHAPITRE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur en fonction de la gravité ou de la fréquence de la faute commise.
- 12.02 Avant l'imposition d'une suspension ou d'un congédiement, la vice-rectrice ou le vice-recteur rencontre, dans un délai raisonnable, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur afin d'obtenir sa version des faits. La convocation contient la date et le lieu de rencontre, ainsi que le motif de la convocation. Elle indique à l'accompagnatrice ou l'accompagnateur qu'elle ou qu'il peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant du Syndicat. Cette convocation lui est transmise, avec copie au Syndicat, au moins vingt-quatre (24) heures avant la date prévue de la rencontre.
- 12.03 Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée à une accompagnatrice ou à un accompagnateur, elle lui est transmise par courriel dans un document joint, avec copie au Syndicat.
- 12.04 Toute mesure disciplinaire est imposée pour une cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 12.05 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur douze (12) mois après la date d'imposition de la mesure si, au cours de ces douze (12) mois, il n'y a pas eu de récidive ou de faute similaire.
- 12.06 Une mesure disciplinaire ne peut être fondée sur des documents anonymes. Si, de l'avis de l'arbitre nommé, un document anonyme a servi de fondement, en tout ou en partie, à la décision de l'Employeur, l'utilisation de ce document constitue un motif d'annulation de la décision.

CHAPITRE 13 - INFORMATION CONCERNANT LA CONVENTION

- 13.01 La convention entre en vigueur le 10 juin 2021 et n'a aucun effet rétroactif. Elle se termine le 9 juin 2025.
- 13.02 La convention continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 13.03 Dans les meilleurs délais suivant sa signature, l'Employeur rend disponible le texte de la convention sur le site Web du Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines.

SIGNATURES

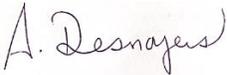
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 10^e jour du mois de juin 2021.

Université Laval



Lyne Bouchard

Vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines



Anick Desnoyers

Porte-parole



Renée Bellemare

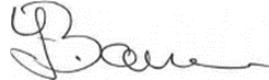
Membre du comité de négociation



Érick Falardeau

Membre du comité de négociation

L'Alliance de la fonction publique du Canada /
Syndicat des travailleuses et travailleurs
étudiants et postdoctoraux de l'Université
Laval / FTQ (AFPC – STEP 10 800 – FTQ)



Yvon Barrière

Vice-président exécutif, région, Québec



Natalie Rainville

Négociatrice, Alliance de la fonction publique
du Canada



Billy Fortier

Conseiller en relations de travail, STEP



Patrick Leblanc

Conseiller syndical, Alliance de la fonction
publique du Canada



Albert Le Grand Amba Mballa,
Président du STEP



Vincent Montplaisir

Vice-président aux relations de travail, STEP



Zabrina Parent

Membre du comité de négociation

ANNEXE A - CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

Région : Québec
Dossier : CQ-2016-2740
Dossier accréditation : AQ-2001-7180
Québec, le 1^{er} août 2016

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIF : Hélène Bédard

Alliance de la fonction publique du Canada / Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval / FTQ (AFPC - STEP 10 800 - FTQ)

Partie demanderesse

c.

Université Laval
Employeur

DÉCISION

[1] Le 16 juin 2016, saisi d'une requête en accréditation déposée par l'Alliance de la fonction publique du Canada / Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval / FTQ (AFPC - STEP 10 800 - FTQ), le Tribunal rend une décision ordonnant un vote au scrutin secret pour vérifier son caractère représentatif.

[2] Un vote postal au scrutin secret a lieu entre le 22 juin et le 25 juillet 2016.

[3] Le résultat du vote démontre que l'Alliance de la fonction publique du Canada / Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval / FTQ (AFPC - STEP 10 800 - FTQ) bénéficie du caractère représentatif requis par

le *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) et l'examen du dossier d'accréditation démontre que toutes les autres conditions prévues au Chapitre II de ce Code sont remplies.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCREDITE Alliance de la fonction publique du Canada / Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval / FTQ (AFPC - STEP 10 800 - FTQ) pour représenter :

« Tous les étudiants, salariés au sens du Code du travail, inscrits à temps complet à la session actuelle ou à la session antérieure excluant la session d'été, ou un étudiant admis dont l'inscription à temps complet est confirmée dans les 30 jours de son admission, exécutant des fonctions d'accompagnateur au Centre d'aide aux étudiants de l'Université Laval, à l'exclusion des salariés visés par un autre certificat d'accréditation. »

De : **Université Laval**
2325, rue de l'Université
Québec (Québec) G1V 0A6

Établissements visés :

Tous les établissements.



Hélène Bédard

M^e Karine Dubois
Pour la partie demanderesse

M^e Eve Chabot-Pettigrew
Pour l'employeur

/ml

ANNEXE B - TRAITEMENT

SALAIRE HORAIRE, INDEMNITÉ DE VACANCES, INDEMNITÉ DE JOURS FÉRIÉS, COMPENSATION POUR L'ABSENCE D'UN RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Physique

	Salaire horaire	Vacances	Jours fériés	Assurances	Traitement*
Au 14/06/2021	21,30 \$	7,25%	3,60%	2,25%	24,09 \$
Au 02/05/2022	21,62 \$	7,50%	3,60%	2,50%	24,56 \$
Au 01/05/2023	21,94 \$	7,75%	3,60%	2,75%	25,03 \$
Au --/--/2024**	22,27 \$	8,00%	3,60%	3,00%	25,52 \$
Au --/--/2025**	22,60 \$	8,00%	3,60%	3,00%	25,90 \$

Éducatif

	Salaire horaire	Vacances	Jours fériés	Assurances	Traitement*
Au 14/06/2021	23,46 \$	7,25%	3,60%	2,25%	26,53 \$
Au 02/05/2022	23,81 \$	7,50%	3,60%	2,50%	27,06 \$
Au 01/05/2023	24,17 \$	7,75%	3,60%	2,75%	27,57 \$
Au --/--/2024**	24,53 \$	8,00%	3,60%	3,00%	28,11 \$
Au --/--/2025**	24,90 \$	8,00%	3,60%	3,00%	28,54 \$

Interprète

	Salaire horaire	Vacances	Jours fériés	Assurances	Traitement*
Au 14/06/2021	45,96 \$	7,25%	3,60%	2,25%	51,97 \$
Au 02/05/2022	46,65 \$	7,50%	3,60%	2,50%	53,00 \$
Au 01/05/2023	47,35 \$	7,75%	3,60%	2,75%	54,02 \$
Au --/--/2024**	48,06 \$	8,00%	3,60%	3,00%	55,07 \$
Au --/--/2025**	48,78 \$	8,00%	3,60%	3,00%	55,90 \$

*Le traitement est présenté à titre indicatif et le montant réellement versé pourrait être différent suivant l'effet des arrondis.

** À la première journée de la période de paie des accompagnatrices et des accompagnateurs suivant le début de la session d'été

ANNEXE C - ADHÉSION SYNDICALE

Adhésion syndicale

Lors de la réception d'un nouveau contrat d'embauche, l'Employeur fait parvenir un formulaire d'adhésion syndicale virtuel à l'accompagnatrice ou à l'accompagnateur. Le préambule suivant précède l'adhésion virtuelle :

Bonjour,

Vous avez obtenu un contrat d'accompagnatrice ou d'accompagnateur cette session-ci. Par le fait même, vous faites maintenant partie du Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval (STEP).

Le STEP représente environ 40 accompagnateurs et accompagnatrices comme vous, ainsi que 5000 auxiliaires et 200 stagiaires postdoctoraux. Pour plus d'informations, vous pouvez visiter le www.infostep.org ou sur Facebook au <https://www.facebook.com/syndicatSTEP>.

La clause 10.02 de la convention collective précise ce qui suit : « Chaque nouvelle accompagnatrice ou nouvel accompagnateur doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat et remplir le formulaire d'adhésion syndicale que l'Employeur lui a fait parvenir par courriel ».

Afin de confirmer votre adhésion, vous devez répondre à step@step.ulaval.ca en inscrivant :

« Je confirme mon adhésion au Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval, affilié à l'Alliance de la fonction publique du Canada ».

Vous devez également inscrire votre nom à la fin du courriel, ce qui constituera votre signature.

Voici les informations relatives à votre dossier :

(Nom, Prénom

Adresse

Service)

Veillez vérifier les informations ci-dessus mentionnées. Si vos informations personnelles ont changé, vous devez accéder au libre-service de PeopleSoft RH à www.rh.ulaval.ca pour effectuer la modification.

Remarque :

Ne pas retourner sa confirmation n'a aucun effet sur la perception des cotisations qui est obligatoire pour tous les employés syndiqués selon le Code du travail du Québec. Cependant, ce

geste signifie que vous renoncez à votre droit de participation aux activités du syndicat ainsi qu'à certains bénéfices de la protection syndicale.

N. B. La convention collective intervenue entre l'Université Laval et le Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval (STEP) se trouve sur le site Web des ressources humaines au www.rh.ulaval.ca.

ANNEXE D - LISTE DES ORGANISMES POUR LESQUELS L'ACCOMPAGNATRICE OU L'ACCOMPAGNATEUR PEUT DEMANDER UNE RETENUE À LA SOURCE

Centraide

Fonds de solidarité FTQ

Fondation de l'Université Laval

N. B. D'autres organismes peuvent s'ajouter à cette liste. Consultez le Vice-rectorat à l'équité, la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines.