

LETTRE D'ENTENTE (LE-A-2025-01)

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL
ci-après désignée « EMPLOYEUR »

ET : L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.
ci-après désignée « APAPUL »

OBJET : Précision à la convention collective 2022-2026

CONSIDÉRANT la convention collective 2022-2026 (ci-après « convention collective ») intervenue entre les parties et ses lettres d'entente 2022-06, 2022-08, A-2023-01, A-2023-03 et A-2023-04 ;

CONSIDÉRANT que les parties ont totalement réécrit la convention collective lors de la dernière négociation et que certains éléments doivent être précisés, adaptés ou modifiés afin de respecter l'intention des parties ;

CONSIDÉRANT que les parties s'étaient entendues pour utiliser un processus de négociation fondé sur la collaboration et la recherche de solutions bénéfiques.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. L'article 2.3 est remplacé par :
Personnel de l'Université régi par le *Protocole régissant les conditions d'emploi des cadres* ou le Règlement sur les conditions d'emploi des directrices et directeurs de service.
3. L'article 2.12 est remplacé par :
Passage d'une ou d'un membre du personnel administratif professionnel d'un poste à un autre poste à l'intérieur d'une même classe.
4. L'article 4.2 est remplacé par :
Personne professionnelle temporaire

La personne professionnelle temporaire est régie par la convention à l'exclusion des articles 7.3 à 7.6, 13.2, 14.1 à 14.2.5, 15.1 à 15.3, 15.5, 15.7, 15.8.4, 20.1 à 20.2.4, 29.6 à 29.6.4, 30.2.1, 30.2.2, 35.4.2, 35.7, 37.2 à 37.8, l'indemnité prévue à 37.10, 37.13 à 37.16, 38.1 à 38.16, 39.3 à 39.4, 39.6, 39.7 et 42.1.

Elle conserve son ancienneté et son service tant qu'elle est engagée à titre professionnel, sans interruption de plus de six (6) mois entre deux contrats.

Malgré cela, la personne professionnelle qui a travaillé à titre de personnel temporaire pendant deux (2) ans, sans interruption de plus de six (6) mois entre deux contrats, bénéficie des conditions de travail prévues à l'article 4.3 sauf la possibilité de s'inscrire au Répertoire des personnes professionnelles qualifiées tant qu'elle n'a pas obtenu le statut de personne professionnelle temporaire qualifiée. Lorsqu'elle a acquis le droit de bénéficier des conditions de travail prévues à l'article 4.3, elle conserve ce droit tant qu'elle a des contrats à titre de temporaire sans interruption de plus de six (6) mois entre deux contrats.

5. Le titre de l'article 4.3 est remplacé par « Personne professionnelle temporaire qualifiée ».
6. Le titre de l'article 4.4 est remplacé par « Personne professionnelle régulière ».
7. L'article 4.6 est remplacé par :

Particularité pour la personne professionnelle provenant du Syndicat des employés et employées de l'Université Laval (SEUL)

La personne professionnelle provenant du SEUL qui a acquis le statut de personne salariée régulière en vertu de la convention collective applicable aux employées et employés représentés par le SEUL et qui obtient un contrat hors convention en vertu de la convention collective du SEUL ne bénéficie pas du chapitre 34 de la section VI de la convention (assurances collectives), et ce uniquement pour les deux premières années d'engagement à titre de personne professionnelle temporaire, étant donné qu'elle conserve ses protections prévues à la convention du SEUL, les parties assumant leurs parts respectives prévues à cette convention.

8. L'article 14.1.4 est remplacé par :

Un poste régulier non occupé par son titulaire après 24 mois peut être déclaré vacant par l'Université sauf dans les cas d'absences pour raisons familiales, parentales ou d'invalidité.

La personne en affectation temporaire est avisée de la libération de son poste au moins un (1) mois à l'avance. Si elle désire conserver son poste, elle met fin à son affectation temporaire et convient des modalités de son retour sur son poste avec le vice-rectorat.

La personne professionnelle qui a libéré son poste régulier et dont l'affectation temporaire prend fin peut se prévaloir des dispositions relatives au remplacement prévues à l'article 14.2.

Lorsqu'un poste régulier est libéré ou vacant et que l'Université désire offrir le poste à la personne professionnelle temporaire qualifiée ou régulière qui l'occupe au moment où celui-ci est libéré, sans affichage, les situations suivantes s'appliquent :

- Si la personne occupe le poste depuis moins de deux (2) ans, elle est nommée sur le poste régulier, auquel cas elle est assujettie à une période de probation en vertu des dispositions de l'article 13.4;

- Si la personne occupe le poste depuis deux (2) ans ou plus, elle est confirmée sur le poste régulier sans période de probation.

Lorsque la personne occupant le poste libéré ou vacant est une personne professionnelle régulière permanente et que l'Université désire lui offrir le poste, sans affichage, les situations suivantes s'appliquent :

- Si la personne occupe le poste depuis moins d'un (1) an, elle est nommée sur le poste régulier, auquel cas elle est assujettie à une période d'essai en vertu des dispositions de l'article 13.5;
- Si la personne occupe le poste depuis un (1) an et plus, elle est confirmée sur le poste régulier sans période d'essai.

Dans les autres situations ou si la personne à qui le poste est offert le refuse, le processus prévu au chapitre 11 s'applique.

9. L'article 15.8.1 est remplacé par :

Le salaire de la personne professionnelle qui est nommée ou affectée à une fonction cadre voit son salaire augmenté de la façon prévue au *Protocole régissant les conditions d'emploi des cadres* et au Règlement sur les conditions d'emploi des directrices et directeurs de service, selon le cas.

Durant l'affectation, la personne professionnelle n'est pas visée par l'unité d'accréditation.

10. L'article 20.1.1 est remplacé par :

Tout changement substantiel dans les tâches caractéristiques d'une personne professionnelle régulière ou régulière permanente justifie une demande de reclassification.

11. L'article 21.4.1 est remplacé par :

Le salaire de la personne professionnelle est déterminé par l'échelon qu'elle occupe dans l'échelle des salaires en vigueur en vertu de l'expérience pertinente qui lui est reconnue et de sa scolarité.

Le premier échelon de l'échelle salariale correspond aux exigences normales de la fonction.

Cependant, le salaire de la personne professionnelle ne répondant pas aux exigences en termes d'expérience ou de scolarité est déterminé en retranchant l'équivalent d'un échelon par année d'expérience ou de scolarité manquante au salaire correspondant au premier échelon de la classe salariale occupée.

12. L'article 23.2.1 est remplacé par :

La prime de gestion de personnel est accordée à la personne professionnelle qui agit comme supérieure immédiate ou supérieur immédiat d'autres personnes. Cette responsabilité doit être dévolue officiellement par la ou le gestionnaire de l'unité administrative et se traduire normalement par les tâches suivantes :

- la distribution du travail, la détermination des priorités et le suivi;
- l'encadrement des personnes sous sa responsabilité : coaching et évaluation;
- l'autorisation des congés et des vacances;
- la résolution des conflits et les mesures disciplinaires, pourvu que cela ne la place pas

elle-même dans une situation de conflit d'intérêts avec l'APAPUL.

À compter du 2 mai 2022 La prime est établie selon le barème suivant :

| Nombre de personnes supervisées en équivalent temps complet | Prime |
|---|--------|
| 3 à 6 personnes | 4,70 % |
| 7 à 11 personnes | 5,95 % |
| 12 à 16 personnes | 7,20 % |
| 17 personnes et plus | 8,45 % |

Malgré ce qui précède, les titulaires des fonctions de superviseuse ou superviseur de sécurité et de contremaîtresse superviseuse ou contremaître superviseur voient leur prime réduite de 3,2 % puisque l'évaluation de la fonction tient compte de la gestion de personnel intrinsèque à ces dernières.

13. L'article 26.4 est remplacé par :

Horaire d'été

Au cours d'une période de dix (10) semaines, ~~commençant généralement le deuxième (2^e) lundi du mois de juin et se terminant le deuxième (2^e) vendredi du mois d'août~~, la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction de salaire, pour la personne professionnelle.

La personne professionnelle qui travaille à temps partiel, qui est en vacances ou qui profite d'un congé durant une partie d'une semaine, cumule des minutes de réduction au prorata des heures travaillées.

La réduction d'heures se fait selon l'entente convenue entre la personne professionnelle et la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat.

14. L'article 29.5.4 est ajouté comme suit :

La personne professionnelle temporaire est admissible au financement d'une activité de formation à la condition que cette dernière soit liée à ses tâches et ses responsabilités et que sa participation soit approuvée par sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

15. L'article 30.2 est remplacé par :

La personne professionnelle âgée d'au moins 55 ans et qui a au moins dix (10) années de service peut se prévaloir des dispositions relatives à la retraite graduelle. Par ailleurs, une personne professionnelle admissible ne peut pas combiner les dispositions prévues à la clause 30.2.1 et celles prévues à la clause 30.2.2 au cours de sa carrière.

16. L'article 30.2.1 est remplacé par :

Une personne professionnelle obtient, à sa demande, un congé non rémunéré de 20 %, 30 %, 40 % ou 50 % de son salaire à l'échelle si elle joint à cette demande une renonciation définitive de son emploi prenant effet au plus tard cinq (5) ans après le début du congé non

rémunéré ou le jour de son soixante-sept (67e) anniversaire, selon la première éventualité. Dans ce cas, les cotisations salariale et patronale au RRPePUL sont versées entièrement par l'Université pour la partie correspondant au congé.

Avec l'accord de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, la personne professionnelle peut moduler le pourcentage du congé non rémunéré à tout moment pendant la période de retraite graduelle moyennant un avis de trente (30) jours.

Cependant, il est possible que la personne professionnelle doive changer de poste si un horaire réduit est incompatible avec le programme choisi et les responsabilités associées à la fonction.

17. L'article 35.2.1 est remplacé par :

L'Université accorde à la personne professionnelle qui ne peut occuper ses fonctions à la suite d'une maladie ou d'un accident, son salaire habituel durant le temps que dure son invalidité, totale ou partielle, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingts (180) jours de calendrier par période d'invalidité, et ce, aux conditions suivantes :

- a) La personne professionnelle avertit sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible;
- b) Sur demande de la Direction santé et mieux-être au travail (DSMET) du vice-rectorat, la personne professionnelle lui fait parvenir un billet médical complet, et ce, dans les meilleurs délais. Ce dernier doit indiquer au minimum :
 - le diagnostic posé par le médecin; et
 - la durée probable de l'absence du travail.

En règle générale, l'Université n'exige un billet médical complet que pour les absences de quatre (4) jours ouvrables ou plus, à moins que des circonstances lui laissent croire qu'il pourrait y avoir abus.

18. La mention suivante est ajoutée au titre de l'article 35.4 : Accidents du travail et maladies professionnelles, et accidents de la route ou victime d'un acte criminel

19. L'article 35.4.2 est remplacé par :

Si une personne professionnelle est incapable de travailler à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, à la suite d'un accident de la route couvert par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou parce qu'elle est victime d'un acte criminel pour lequel elle reçoit une indemnisation du régime de l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), l'Université comble la différence entre le salaire hebdomadaire net de la personne professionnelle et l'indemnité de remplacement de revenu qu'elle reçoit de la Commission, de la SAAQ ou de l'IVAC, et ce, jusqu'à ce qu'elle soit déclarée incapable de façon permanente ou jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

20. Le premier alinéa de l'article 37.3.1 est remplacé par :

La personne professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement (désigné « congé de maternité » pour les fins de la convention), d'une durée de vingt et une (21) semaines qui,

sous réserve des articles 37.14 et 37.15, doivent être consécutives.

21. L'article 37.5 est remplacé par :

À l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la personne professionnelle, à l'exception de celle qui bénéficie du congé de maternité, a droit sur demande aux congés suivants :

- a) un congé de naissance rémunéré d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables. Elle a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenant à compter de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement de sa conjointe. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne professionnelle et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse;
- b) un congé de paternité ou un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant (désigné « congé de paternité » pour les fins de la convention), d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié à la personne professionnelle et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne professionnelle. Sous réserve des articles 37.14 et 37.15, les semaines de congé sont prises en continu. Elles peuvent être fractionnées en semaines à la demande de la personne professionnelle et avec le consentement de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat. La personne professionnelle qui, en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), est admissible à des prestations d'assurance parentale, a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire habituel diminué du taux en vigueur de cotisation de l'employé au RRPePUL et le montant des prestations qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au Régime québécois d'assurance parentale, pour la durée de ce congé. À cette fin, la personne professionnelle produit une preuve des prestations payables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

22. L'article 37.7 est remplacé par :

Un congé parental non rémunéré d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines est accordé, sur demande, à la personne professionnelle qui est mère ou père ou parent d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ou à celle qui adopte un enfant.

La personne professionnelle à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé non rémunéré a droit à un congé partiel non rémunéré établi sur une période maximale de soixante-cinq (65) semaines. Les modalités du congé partiel sont à convenir avec la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat.

Le congé parental commence au moment déterminé par la personne professionnelle. Il se termine au plus tard quatre-vingt-cinq (85) semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui,

quatre-vingt-cinq (85) semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne professionnelle.

La personne professionnelle en congé parental a droit aux bénéfices prévus aux articles 22.1 et 22.2 quant à l'avancement d'échelon.

Sous réserve des dispositions des articles 37.14 et 37.15, les semaines de congé sont prises en continu. Elles peuvent être fractionnées en semaines à la demande de la personne professionnelle et avec le consentement de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat.

23. Le premier alinéa de l'article 37.9 est remplacé par :

La personne professionnelle peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année civile pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille tel que défini à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26). Ce congé peut être fractionné en heures. Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées.

24. Le premier alinéa de l'article 37.10 est remplacé par :

La personne professionnelle obtient à sa demande un congé de compassion non rémunéré, total ou partiel, si la santé physique ou mentale d'un membre de la famille tel que défini à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, c. C-26), le justifie. Ce congé est d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives.

25. Le paragraphe c) de l'article 37.12.2 est remplacé par :

c) Accumulation de service crédité aux fins du régime de retraite. Les cotisations salariale et patronale sont assumées par le RRPePUL conformément aux dispositions du Règlement du régime pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption. Pour les huit (8) jours de congés non rémunérés pour obligations familiales, si la personne professionnelle assume sa part de cotisation, dans ce cas, l'Université assume la sienne.

26. Le dernier alinéa de l'article 38.6 est remplacé par :

Sous réserve du droit de l'Université de mettre un terme à l'emploi de la personne professionnelle conformément à la convention, celle-ci doit reprendre sa fonction habituelle à l'Université ~~pour au moins le même nombre d'heures de travail par semaine et~~ pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé à traitement différé.

27. Le premier alinéa de l'article 39.2 est remplacé par :

La personne professionnelle ~~temporaire, temporaire qualifiée, régulière ou régulière permanente~~ candidate ou qui agit comme agente officielle d'une personne candidate à une

élection provinciale ou fédérale, obtient de l'Université, sur demande, un congé non rémunéré pour la période prévue par la loi électorale provinciale ou fédérale. Le congé peut être total ou partiel, selon la demande de la personne professionnelle. Si le congé est partiel, la personne professionnelle doit préciser les jours et les heures visés. La personne professionnelle peut mettre fin au congé en tout temps.

28. L'annexe A est remplacée par l'annexe A jointe à la présente lettre.

29. L'annexe C est remplacée par l'annexe C jointe à la présente lettre.

30. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 4 e jour de juin 2025.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL

POUR L'ASSOCIATION DU PERSONNEL
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.



Noémie Moisan
Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines et
aux finances



Éric Matteau
Président



Frédéric Lavigne
Directeur adjoint aux relations de travail
Vice-rectorat aux ressources humaines et aux
finances



Luc-André Levesque
Conseiller en relations de travail

Annexe A – Tableau des classes et des exigences normales

| Classes | Titres | Exigences normales |
|---------|---|--------------------|
| 3 | Instructrice, instructeur en salle d'entraînement générale | B + 1 |
| 4 | Chargée, chargé de formation | B + 0 |
| 4 | Développeuse-analyste, développeur-analyste en ressources informationnelles, niveau 1 | B + 0 |
| 5 | Chargée, chargé de communication | B + 2 |
| 5 | Chargée, chargé de conservation et de mise en valeur des collections | B + 2 |
| 5 | Contremaîtresse superviseuse, contremaître superviseur | D + 3 |
| 5 | Coordonnatrice, coordonnateur d'activités | B + 2 |
| 5 | Superviseuse, superviseur de sécurité | D + 3 |
| 6 | Administratrice, administrateur en ressources informationnelles, niveau 1 | B + 2 |
| 6 | Analyste en ressources informationnelles, niveau 1 | B + 2 |
| 6 | Conseillère, conseiller à la gestion des études | B + 3 |
| 6 | Conseillère, conseiller aux étudiants | B + 3 |
| 6 | Conseillère, conseiller en approvisionnement | B + 3 |
| 6 | Conseillère, conseiller en attraction et en dotation | B + 3 |
| 6 | Conseillère, conseiller en emploi et en développement professionnel (non officiel) | B + 3 |
| 6 | Coordonnatrice, coordonnateur aux infrastructures | B + 3 |
| 6 | Coordonnatrice, coordonnateur d'opérations financières | B + 3 |
| 6 | Développeuse-analyste, développeur-analyste en ressources informationnelles, niveau 2 | B + 2 |
| 6 | Responsable de promotion et d'information sur les études | B + 3 |
| 6 | Spécialiste en archivistique | B + C + 2 |
| 7 | Agente, agent de recherche et de planification | B + 4 ou M + 2 |
| 7 | Bibliothécaire | M + 2 |
| 7 | Conseillère, conseiller en communication | B + 4 |
| 7 | Conseillère, conseiller en développement de la recherche | B + 4 ou M + 2 |
| 7 | Conseillère, conseiller en développement des affaires et de la formation | B + 4 |
| 7 | Conseillère, conseiller en développement organisationnel | B + 4 |
| 7 | Conseillère, conseiller en pédagogie universitaire | B + 4 ou M + 2 |
| 7 | Conseillère, conseiller en prévention | B + 4 ou M + 2 |
| 7 | Coordonnatrice, coordonnateur à l'administration | B + 4 |
| 7 | Coordonnatrice, coordonnateur en technique du bâtiment | D + 8 |
| 7 | Enquêtrice, enquêteur | B + 3 |
| 7 | Responsable de travaux pratiques et de recherche | B + 4 ou M + 2 |

| | | |
|----|---|---|
| 7 | Responsable des partenariats et des événements | B + 4 |
| 7 | Responsable en développement philanthropique | B + 4 ou M + 2 |
| 8 | Administratrice, administrateur en ressources informationnelles, niveau 2 | B + 5 |
| 8 | Analyste en ressources informationnelles, niveau 2 | B + 5 |
| 8 | Conseillère, conseiller en efficacité organisationnelle | B + 4 ou M + 2 |
| 8 | Conseillère, conseiller en planification immobilière | B + 5 + OP ou M + 2 + OP |
| 8 | Conseillère, conseiller en valorisation de la recherche et transfert technologique | M + 2 |
| 8 | Développeuse-analyste, développeur-analyste en ressources informationnelles, niveau 3 | B + 5 |
| 8 | Responsable de projets | B + 5 + OP ou M + 2 + OP |
| 8 | Spécialiste des risques spécifiques | M + 2 |
| 8 | Spécialiste en statistique et en analyse de données | M + 2 |
| 8 | Spécialiste responsable | B + 4 ou M + 2 |
| 9 | Conseillère, conseiller en architecture en ressources informationnelles, niveau 1 | B + 5 |
| 9 | Responsable en ressources informationnelles, niveau 1 | B + 5 |
| 9 | Spécialiste en audit interne | B + 5 + OP ou M + 2 + OP |
| 9 | Spécialiste en gestion financière | B + 5 + OP ou M + 2 + OP |
| 9 | Spécialiste en relation d'aide | M + 2 + OP ou DPSY + 0 + OP ou B + 5 + OP |
| 10 | Conseillère, conseiller en architecture en ressources informationnelles, niveau 2 | B + 8 |
| 10 | Responsable en ressources informationnelles, niveau 2 | B + 8 |
| 10 | Vétérinaire clinicienne/clinicien | DMV + 2 |

| | |
|-------------------|---|
| B : | Baccalauréat |
| C : | Certificat |
| D : | Diplôme d'études collégiales |
| DMV : | Doctorat en médecine vétérinaire |
| DPSY : | Doctorat en psychologie clinique |
| DESS : | Diplôme d'études supérieures spécialisées |
| M : | Maîtrise |
| OP : | Ordre professionnel |
| Chiffres : | Années d'expérience |

C. col. 207-2010; Classification 22/11/2007; C. col. 2010-2014; C. col. 2015-2018; Lettre d'entente 2016/02; Lettre d'entente 2017-02; Lettre d'entente 2018-01; Lettre d'entente 2018-04; C. col. 2022-2026; Lettre d'entente 2022-06, Lettre d'entente 2022-08, Lettre d'entente A-2023-01, Lettre d'entente A-2023-03, Lettre d'entente A-2023-04

Annexe C – Formulaire d’adhésion à l’APAPUL

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (veuillez écrire lisiblement)

| | |
|------------------------------|---|
| Nom | Prénom |
| IDUL | Date d’embauche à titre de personne administrative professionnelle à l’Université Laval |
| Adresse courriel personnelle | |

1. Par la présente, j’adhère à l’APAPUL.
2. Je déclare avoir été informé que la convention collective intervenue entre l’APAPUL et l’Université Laval est disponible sur les sites Web du vice-rectorat responsable (Intranet du personnel) et de l’APAPUL.
3. J’accepte de payer le droit d’entrée à l’APAPUL fixé par l’Assemblée générale des membres qui sera prélevé sur ma première paie à même le montant perçu à titre de cotisation syndicale.
4. Je consens à ce que l’APAPUL collecte, conserve, utilise, communique et détruit mes renseignements personnels, conformément à sa *Politique sur la confidentialité et la protection des renseignements personnels*.
5. Conformément au *Code du travail*, je comprends que je dois payer la cotisation fixée par l’Assemblée générale des membres et que cette cotisation sera prélevée à même mon salaire, et ce, à compter de la date de mon engagement à titre de membre du personnel administratif professionnel.

En foi de quoi, j’ai signé à Québec, le

Signature

Note : Le fait de ne pas adhérer à l’APAPUL n’a aucun effet sur la perception de la cotisation qui est obligatoire pour toutes les personnes salariées syndiquées d’une unité d’accréditation en vertu du Code du travail du Québec. Toutefois, cette décision signifie que vous renoncez, entre autres, à votre droit de participation aux activités et assemblées du Syndicat, incluant la renonciation aux indemnités provenant du Fonds de défense professionnelle en cas de grève ou de lock-out.

