

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE **L'UNIVERSITÉ LAVAL**

L'« Employeur »

ET : **LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

Le « Syndicat »

OBJET : **Dispositions en raison de la situation liée aux mesures d'urgence sanitaire**

- ATTENDU que le vendredi 13 mars 2020, le gouvernement du Québec, par décret (177-2020), déclarait pour dix (10) jours l'état d'urgence sanitaire dans tout le territoire québécois et, afin de protéger la population, prenait comme mesure celle de suspendre les services éducatifs et d'enseignement pour les établissements d'enseignement;
- ATTENDU que le vendredi 20 mars 2020, le gouvernement du Québec, par décret (222-2020), renouvelait jusqu'au dimanche 29 mars 2020 cet état d'urgence sanitaire et ordonnait que les mesures prises par décret et arrêtés continuent de s'appliquer, puis ajoutait des mesures de distanciation sociale et interdisait tout rassemblement intérieur ou extérieur, sauf dans certaines situations énoncées;
- ATTENDU que le dimanche 29 mars 2020, le gouvernement du Québec, par décret (288-2020), renouvelait jusqu'au 7 avril 2020 cet état d'urgence sanitaire et ordonnait que les mesures prises par décret et arrêtés continuent de s'appliquer;
- ATTENDU que le mardi 7 avril 2020, le gouvernement du Québec, par décret (418-2020) renouvelait, pour la période du 7 au 16 avril 2020, l'état d'urgence sanitaire conformément à l'article 119 de la Loi sur la santé publique;
- ATTENDU que le mercredi 15 avril 2020, le gouvernement du Québec, par décret (460-2020) renouvelait jusqu'au 24 avril 2020 l'état d'urgence sanitaire conformément à l'article 119 de la Loi sur la santé publique et certaines mesures pour protéger la santé de la population;
- ATTENDU que l'interdiction des rassemblements par la Direction de la santé publique et les mesures de distanciation sociale en contexte de pandémie ont pour effet d'interdire tout regroupement de personnes;
- ATTENDU les directives, recommandations et autres instructions émises par les différents paliers des gouvernements du Québec et du Canada dans ce contexte;

- ATTENDU qu'en date de la signature de la présente, ces mesures d'urgence sanitaire sont toujours celles qui prévalent;
- ATTENDU l'obligation de l'Employeur de protéger la santé et la sécurité de ses professeures et professeurs et la prise de mesures en ce sens;
- ATTENDU la volonté des parties de s'adapter au contexte des mesures d'urgence sanitaire, dans la limite du possible, afin de permettre le maintien des fonctions professorales;
- ATTENDU que le 24 mars 2020, le gouvernement du Québec, par décret (223-2020), ordonnait qu'à compter du 25 mars 2020, « toute activité effectuée en milieu de travail soit suspendue, sauf à l'égard des milieux de travail où sont offerts des services prioritaires [...], dont l'enseignement supérieur en ligne »;
- ATTENDU que ce même décret (223-2020) prévoit que « cette suspension n'empêche pas le télétravail. »;
- ATTENDU l'obligation pour l'Employeur de maintenir les activités essentielles pour des fonctions professorales;
- ATTENDU l'intention des parties de favoriser le travail à distance;
- ATTENDU qu'en raison de ces mesures d'urgence sanitaire, l'Université Laval mettait fin aux cours en présentiel pour la période débutant le lundi 16 mars et maintenant prolongée jusqu'à la fin de la session d'été 2020;
- ATTENDU la volonté des parties de mettre en place des mesures exceptionnelles temporaires afin de permettre de compléter, si possible, le trimestre en cours ou le rattrapage s'il y a lieu;
- ATTENDU que les professeures et professeurs sont responsables du choix des moyens et des méthodes pédagogiques permettant de compléter le trimestre ou d'en faire le rattrapage;
- ATTENDU la reconnaissance par l'Employeur que les professeures et professeurs doivent composer avec les défis de la conciliation travail-famille en assurant la garde de leurs enfants ou le soutien de parents en situation de vulnérabilité, dans le cadre des mesures d'urgence sanitaire;
- ATTENDU la difficulté de prédire la fin des mesures exceptionnelles qui seront nécessaires pour faire face à la crise de la COVID-19;
- ATTENDU qu'en raison des mesures d'urgence sanitaire, les fonctions professorales pourraient être affectées;
- ATTENDU le maintien, si possible, de l'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective, sous réserve des termes et adaptations prévus expressément à la présente;
- ATTENDU que l'Employeur reconnaît que l'accomplissement des fonctions professorales s'exerce dans le respect de la liberté universitaire;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente et sert à son interprétation.
2. Pour la période du 13 mars 2020 jusqu'au moment où les activités professorales seront reprises sans restriction, les professeures et professeurs maintiennent leur lien d'emploi, rémunération et toutes autres conditions de travail, droits et avantages conventionnés notamment l'accumulation de l'ancienneté.
3. Sous réserve des mesures nécessaires de protection de même que des décrets gouvernementaux, l'accès aux laboratoires et aux autres installations de recherche est accordé aux personnes chargées de s'occuper de toutes matières vivantes utilisées ou de la maintenance essentielle des équipements de laboratoire utilisés pour l'enseignement et la recherche, de même qu'aux personnes responsables d'activités cliniques ou de recherches avec des sujets humains.
4. Durant la période d'application des mesures d'urgence sanitaire, les parties conviennent d'ajouter la durée équivalente à la période des mesures d'urgence sanitaire aux délais prévus à la convention collective 2016-2020 et particulièrement aux clauses suivantes :
 - 3.3.40 et 3.3.41;
 - 3.5.14;
 - 7.2.06;
 - celles du Chapitre 3.6, à partir de la clause 3.6.03;
 - de la Partie 4;
 - du Chapitre 5.2.

Nonobstant la prolongation des délais ci-haut mentionnés, les parties reconnaissent que certaines décisions peuvent être prises par voie audiovisuelle pour les réunions des comités de sélection et du comité de promotion afin de ne pas retarder indûment le cheminement dans la carrière universitaire.

5. La portion de la clause 2.5.08 de la convention collective, qui balise la participation par voie audio ou audiovisuelle pour les réunions de l'assemblée de l'unité, ne s'applique pas durant la période d'application des mesures d'urgence sanitaire. Les réunions de l'assemblée de l'unité pourront se faire en utilisant des moyens technologiques, permettant les échanges entre les participantes et participants. Cette modification ne change en rien la nécessité de respecter le quorum, tel que défini par chaque assemblée de l'unité.
6. Durant la période d'application des mesures sanitaire d'urgence, il ne peut y avoir de changement d'unité de rattachement, de réorganisation d'unité, de suppression d'unité ou de transfert d'unité ou de programme à un autre établissement (clauses 2.3.03 à 2.3.19), à moins de circonstances exceptionnelles.

7. Pendant la période d'application des mesures liées à la COVID-19, il n'y a aucune appréciation de cours faite par les étudiantes et étudiants qui sera déposée au dossier à moins que la professeure ou le professeur en fasse la demande. L'absence d'appréciation de cours pendant toute cette période ne pourra en aucun cas avoir un effet négatif sur l'évaluation de la tâche d'enseignement de la professeure ou du professeur lors d'une demande de promotion.
8. Le projet de répartition de la charge de travail peut être modifié au besoin, en fonction des mesures d'urgence sanitaire. Toute modification au projet sera alors traitée en respectant les clauses de la convention collective sauf pour la clause 3.6.10.

PROMOTION

9. Si l'application des mesures sanitaire d'urgence a comme conséquence que la professeure ou le professeur adjoint ne peut assumer pendant plusieurs semaines les fonctions professorales prévues à sa charge de travail, sa probation est prolongée d'un an à sa demande, présentée au plus tard à la date prévue à la convention collective pour soumettre son dossier pour l'agrégation.
10. Si la professeure ou le professeur retarde sa demande de promotion (renouvellement de contrat, agrégation) comme conséquence de l'application des mesures d'urgence sanitaire et qu'elle ou qu'il l'obtient par la suite, elle ou il reçoit, rétroactivement à la date où sa promotion aurait dû prendre effet, un montant forfaitaire équivalant à l'écart salarial entre les deux échelles et bénéficie dès lors des avantages qui s'y rattachent (4.4.08 et 4.4.09). Pour les professeures et professeurs ayant retardé leur demande d'agrégation, l'AER pourrait être prise à la date où elle aurait dû prendre effet initialement. Les parties conviennent de discuter des modalités liées à la titularisation au début du trimestre d'automne 2020.

ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

11. À la demande de la professeure ou du professeur, les parties conviennent que les mesures d'urgence sanitaire et la crise de la COVID-19 pourront mener à l'interruption, l'annulation, la modification, le report ou la suspension d'une année d'étude et de recherche (projet et/ou dates). Elles conviennent de collaborer pour soutenir les professeures et professeurs visés par cette situation. Les précisions sur les modalités de report et de reprise de l'AER se trouvent en annexe de la présente lettre d'entente.

GRIEFS

12. Les parties conviennent de suspendre les délais énoncés à la clause 8.2.05 concernant le dépôt de griefs pour la période des mesures d'urgence sanitaire. L'ensemble des délais pour les procédures en découlant, notamment les rencontres du Comité paritaire des relations du travail (8.2.10), l'obtention du désaccord, la demande d'arbitrage (8.2.14) et la suite de la procédure d'arbitrage peuvent être également suspendues.
13. L'Employeur s'engage, pour toute la période où les délais sont suspendus, à également reporter l'imposition de toutes nouvelles mesures administratives aux professeures et professeurs. Le report de mesures disciplinaires sera aussi favorisé, à moins de faute grave.

ENSEIGNEMENT À DISTANCE

14. L'Employeur s'engage à rembourser aux professeures et professeurs, suite à l'approbation de la ou du responsable des unités concernées, tous les frais encourus par la transformation des cours en présentiel vers des modalités à distance.
15. L'Employeur s'engage à fournir les ressources humaines, matérielles, financières, techniques ou technopédagogiques, en soutien à la création ou la mise en place des outils et moyens pédagogiques choisis et utilisés dans le cadre de l'enseignement à distance dispensé par les professeures et professeurs, dans la mesure du possible.
16. Les outils pédagogiques qui seront développés, dans le cadre de l'application des mesures d'urgence sanitaire seront considérés par l'Employeur comme des œuvres créées de la propre initiative des professeures et professeurs, selon le Règlement sur la propriété intellectuelle à l'Université Laval (22 avril 1980). L'Employeur ne revendiquera aucun droit d'auteur sur ces œuvres.

INVALIDITÉ

17. La professeure ou le professeur qui doit se placer en isolement ou en quarantaine volontaire en lien avec la COVID-19 est considéré comme étant au travail durant cette période.
18. Dans les cas autres que l'isolement ou la quarantaine volontaire liés à la COVID-19, si une professeure ou un professeur présente des symptômes de type grippal et en informe son responsable, elle ou il est autorisé à prendre un congé d'invalidité d'au plus 14 jours, sans qu'il soit nécessaire de fournir de preuve médicale de sa maladie.

AUTRES DISPOSITIONS

19. L'Employeur convient de consulter le Syndicat sur toutes les mesures supplémentaires envisagées en lien avec la convention collective et en réponse aux mesures d'urgence sanitaire. Chaque partie peut demander et convoquer rapidement une réunion pour discuter des questions liées à la présente lettre d'entente.
20. Les parties conviennent que ces conditions sont une réponse provisoire aux mesures d'urgence sanitaire et qu'elles sont prises dans le seul et unique but de répondre à une situation extraordinaire et que les deux parties peuvent, d'un commun accord, renégocier ou annuler la présente lettre d'entente à la suite d'un préavis de réunion écrit de deux jours ouvrés communiqué à l'autre partie.
21. Concernant les modalités d'enseignement pour l'automne 2020, les parties reconnaissent la nécessité d'obtenir l'information de l'Employeur, au plus tard le 15 juin 2020, sous réserve des décrets gouvernementaux.
22. Les parties conviennent que la présente entente risque d'être incomplète vu le contexte et conviennent d'agir en toute bonne foi.

23. La présente entente constitue un cas d'espèce qui ne pourra être invoqué à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.
24. La présente lettre d'entente entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure tant que les mesures d'urgence sanitaire seront maintenues par les autorités gouvernementales ou que la crise de la COVID-19 nécessitera l'application de mesures exceptionnelles au Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 1^{er} jour de mai 2020

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL



Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines

POUR LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL



John G. Kingma
Président



Jean-Paul Laforest
Vice-recteur adjoint
aux ressources humaines



Louise Brisson
Présidente, Comité d'application
de la convention collective

ANNEXE sur les modalités de l'année d'étude et de recherche
Lettre d'entente sur les **Dispositions en raison de la situation liée
aux mesures d'urgence sanitaire**

1. La réalisation du projet d'année d'étude et de recherche peut être suspendue, à la demande de la professeure ou du professeur, pendant la période des mesures d'urgence sanitaire et durant la période d'application des mesures de la crise de la COVID-19. Le calendrier de réalisation du projet, à la demande de la professeure ou du professeur, peut être modifié, afin de récupérer la période suspendue, en suivant la procédure de modifications prévue dans la convention collective.
2. Les mesures d'urgence sanitaire sont considérées comme des circonstances exceptionnelles. Dans ces circonstances, la demande de modification, incluant le report, peut se faire en tout temps (clauses 4.8.24 et 4.8.25).
3. L'Employeur rembourse les frais de rapatriement pour les professeures et professeurs et leur famille (même si le séjour est, pour la famille, de moins de 56 jours) lorsque ceux-ci ne sont pas couverts par les assurances collectives, ou toute autre voie alternative de remboursement de ces frais (par exemple : assurances de voyagistes, fournisseurs de cartes de crédit), sur présentation de pièces justificatives (annexe D).
4. Pour les professeures et professeurs qui avaient prévu deux séjours, dont un de plus de 28 jours, à la session d'hiver ou d'été 2020, l'Employeur rembourse les dépenses prévues à la convention collective et celles excédant 4 450 \$, sur présentation de pièces justificatives (clause 4.8.07), selon les modalités prévues au point 3 de la présente annexe.
5. Dans le cas où le projet d'année d'étude et de recherche d'une professeure ou d'un professeur se déroule en dehors d'un rayon de 200 kilomètres de Québec et de sa résidence permanente, et que le projet a été interrompu ou annulé par la crise de la COVID-19, l'Employeur rembourse les frais de transport aller-retour pour la reprise de la réalisation du projet d'année d'étude et de recherche (annexe D), selon les modalités prévues au point 3 de la présente annexe.