

LETTRE D'ENTENTE (LE-2020-06)

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL

ci-après « UNIVERSITÉ »

ET : L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.

ci-après « APAPUL »

OBJET : Encadrement de certaines conditions de travail en raison de la COVID-19.

ATTENDU que le ou vers le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé déclarait que l'épidémie de la COVID-19 devenait une pandémie ;

ATTENDU que le ou vers le 13 mars 2020, l'état d'urgence sanitaire était décrété par le gouvernement du Québec (décret 177-2020 et tous les autres décrets renouvelant cet état d'urgence) ;

ATTENDU les décrets, les arrêtés ministériels, les directives et autres instructions émises par les gouvernements du Québec et du Canada afin de limiter la propagation de la COVID-19 ;

ATTENDU les directives et autres instructions du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, notamment les règles de financement des établissements d'enseignement universitaire ;

ATTENDU que la situation actuelle est exceptionnelle et sans précédent et que des mesures tout aussi exceptionnelles doivent être prises afin de permettre la poursuite des activités de l'institution tout en assurant la santé et la sécurité des membres du personnel professionnel ;

ATTENDU que le gouvernement du Québec a autorisé la reprise de certaines activités en présentiel ;

ATTENDU que la reprise du travail en présentiel se fera de façon progressive, selon les besoins de l'institution, dans le respect des directives gouvernementales ;

ATTENDU qu'il est impossible de prévoir la date où seront reprises toutes les activités régulières en présentiel ;

ATTENDU la volonté de l'Université de protéger la santé et la sécurité de sa clientèle et des membres du personnel professionnel, et la prise de toutes mesures en ce sens ;

ATTENDU la volonté de l'Université de limiter le plus possible l'impact de la situation sur sa clientèle, sur les membres du personnel professionnel ainsi que sur l'institution ;

ATTENDU que les membres du personnel professionnel disposent de l'autonomie professionnelle nécessaire à la réalisation de leur travail aussi bien à distance qu'en présentiel et que, conséquemment, ils sont responsables d'organiser et d'effectuer une prestation de travail conforme aux objectifs fixés par leur supérieure immédiate ou supérieur immédiat, aussi bien à distance qu'en présentiel, de manière à assurer les besoins de leur unité ;

ATTENDU que bien que certaines activités en présentiel sont ou seront autorisées, le travail à distance est privilégié, suivant les directives et recommandations de la santé publique ;

ATTENDU la convention collective 2015-2018 intervenue entre l'APAPUL et l'Université ;

ATTENDU que dans de telles circonstances, il est nécessaire d'assouplir ou de suspendre l'application de certaines dispositions de la convention collective ;

ATTENDU la volonté des parties de convenir de la présente sans toutefois créer de précédent ou de droit au-delà de la période visée par la présente entente.

SANS PRÉJUDICE ET SANS EFFET DE PRÉCÉDENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Dans le contexte actuel de la COVID-19, les parties font preuve de flexibilité et d'ouverture afin de permettre à l'Université et ses composantes d'agir pour assurer la réalisation de sa mission.
3. L'application de certaines dispositions de la convention collective est temporairement adaptée ou suspendue :
 - a) L'application de l'article 10 de la convention collective est partiellement suspendue afin de permettre que certaines parties de tâches normalement accomplies par des membres du personnel professionnel le soient par d'autres catégories de personnel et que des membres du personnel professionnel puissent exécuter certaines parties de tâches normalement accomplies par d'autres catégories de personnel, pour assurer la réalisation des activités prioritaires ;

- b) Les délais prévus à l'article 37 imposant à l'Université de décider si un poste régulier doit être doté ou aboli dans les douze (12) mois de la vacance sont suspendus ;
 - c) L'obligation de procéder par affichage pour doter un contrat ou une affectation temporaire d'une durée prévisible de plus de neuf (9) mois peut être levée après entente entre les parties ;
 - d) La durée minimale d'un affichage prévue à l'article 38 est réduite à cinq (5) jours ouvrables ;
 - e) L'option B du programme de conciliation de travail et vie personnelle (horaire comprimé) ne nécessite plus de remplir un contrat d'adhésion. Cette option relève de la gestion de la prestation de travail du personnel professionnel et doit respecter les besoins de l'unité ;
 - f) L'application de l'alinéa b) de l'article 189 est suspendue et les modalités applicables sont celles établies par l'Université, ce qui pourrait inclure l'obligation de fournir un billet médical au besoin ;
 - g) Les jours de congés pour décès prévus à l'article 269.1 de la convention collective sont maintenus. Par contre, ces derniers n'ont pas à être consécutifs et peuvent être pris au moment qui convient le mieux au membre concerné ;
 - h) Les délais prévus à la procédure de règlement des griefs, à la procédure relative aux mesures disciplinaires et à la procédure relative aux mesures administratives sont suspendus ;
 - i) Les délais prévus, convenus ou gérés dans toute entente, transaction et quittance, projet-pilote et autres projets seront revus et tiendront compte du contexte. Malgré ce qui précède, le versement prévu à la transaction et quittance du dossier de la gestion des études sera effectué dans les 60 jours de la signature de la présente entente.
4. Les mouvements de personnel reprendront graduellement, selon les besoins des unités. Les mouvements dont l'entrée en vigueur est postérieure au 13 mars 2020 pourraient être graduellement autorisés, au cas par cas, dans la mesure où le mouvement répond aux besoins des unités.
5. Comme les besoins des unités sont différents selon les réalités liées à la présente crise, les parties permettent le partage de ressources professionnelles entre unités afin de maintenir l'offre de services de l'institution. Un membre du personnel professionnel peut être appelé à exercer les tâches prévues à sa fonction ou à une autre fonction de même niveau ou de niveau inférieur, pour son unité ou une autre unité administrative. Dans ce dernier cas, le membre du personnel professionnel demeure rattaché à son unité et peut recevoir ses directives de travail d'autres personnes que de sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat. Le membre du personnel professionnel concerné ne peut refuser le partage proposé que s'il a des motifs raisonnables de le faire. L'Université informe l'APAPUL dans les meilleurs délais de chaque partage de ressources.

6. L'Université informe l'APAPUL des activités ou services en présentiel dans les meilleurs délais.
7. Les parties conviennent que la présente lettre d'entente risque d'être incomplète vu le contexte et conviennent de collaborer en toute bonne foi.
8. La présente entente constitue un cas d'espèce qui ne pourra pas être invoqué à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.
9. L'ensemble des paramètres convenus ci-avant est maintenu tant que des mesures exceptionnelles sont nécessaires, ou au plus tard jusqu'au 1^{er} novembre 2020.
10. La présente entente peut être prolongée d'un commun accord entre les parties.

SANS PRÉJUDICE ET SANS EFFET DE PRÉCÉDENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 27^e jour de mai 2020.

UNIVERSITÉ LAVAL



Lyne Bouchard
Vice-rectrice aux ressources humaines



Marie-Pierre Beaumont
Directrice de la négociation, des conditions de travail et de l'équité

**ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
PROFESSIONNEL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL INC.**



Éric Matteau
Président



M^e Frédéric Lavigne
Conseiller juridique