

LETTRE D'ENTENTE (LE-2022-03)

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL

ci-après « UNIVERSITÉ »

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

ci-après « APAPUL »

Objet : Mesures transitoires

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2022-2026;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente LE-2020-05 et ses prolongations;

CONSIDÉRANT les discussions tenues entre les parties au cours de la négociation visant le renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT les changements apportés aux statuts et à différents bénéfices dans la nouvelle convention collective;

CONSIDÉRANT que l'intention des parties est de s'assurer de ne pas diminuer les bénéfices que les personnes professionnelles ont déjà acquis en date de la signature de la présente entente;

CONSIDÉRANT que toute personne professionnelle nouvellement embauchée sera soumise à une période de qualification ou de probation d'une durée de deux (2) ans dès son embauche;

CONSIDÉRANT que l'admissibilité à certains bénéfices associés aux congés de maternité, de paternité et d'adoption prévus à la convention collective 2015-2018 et à la lettre d'entente LE-2020-02 a été modifiée dans la convention collective 2022-2026;

CONSIDÉRANT l'introduction à la convention collective 2022-2026 d'un mécanisme de régularisation d'un poste temporaire prévu au budget de fonctionnement lorsque le besoin s'avère régulier après une période de 5 ans d'existence du poste et qu'en date de la signature, plusieurs postes temporaires prévus au budget de fonctionnement existent depuis plus de 5 ans;

CONSIDÉRANT que la convention collective 2022-2026 prévoit la possibilité qu'un poste soit libéré lorsque la ou le titulaire est en affectation temporaire depuis plus de 24 mois, que plusieurs personnes professionnelles seront dans cette situation à la date de signature et que les parties souhaitent laisser un délai raisonnable aux personnes professionnelles régulières permanentes dont le poste doit être libéré pour prendre leur décision;

CONSIDÉRANT qu'une nouvelle structure salariale entrera en vigueur le 2 mai 2022;

CONSIDÉRANT que l'annexe D sera retirée de la convention collective à compter du 2 mai 2022;

CONSIDÉRANT qu'à compter du 2 mai 2022, la prime de gestion de personnel sera appliquée selon l'article 23.2.1 de la convention collective 2022-2026;

CONSIDÉRANT que l'Université a accepté de rembourser 50 % du salaire et du coût des avantages sociaux pour la libération d'une personne professionnelle pour s'occuper de l'administration des affaires de l'APAPUL, le 25 octobre 2019, et que l'entrée en fonction de cette personne n'a été que le 11 janvier 2021;

CONSIDÉRANT que l'intention des parties lors de la création du Comité santé, sécurité et mieux-être est de s'assurer de mettre en place un forum de discussion relatif à la prévention de la santé, la sécurité et le mieux-être des personnes professionnelles.

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. **Changement dans les statuts**

2.1 Personnel temporaire surnuméraire et personnel temporaire remplaçant

Dès la signature de la convention collective, les membres du personnel temporaire surnuméraire et du personnel temporaire remplaçant qui bénéficient des conditions de travail mentionnées aux articles 14 et 15 de la convention collective 2015-2018 à l'exception des membres provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) et dont les modalités sont prévues à ces mêmes articles :

- a) Obtiennent le statut de personne professionnelle temporaire;
- b) Bénéficient des conditions de travail indiquées à l'article 4.2 de la convention collective 2022-2026;
- c) Sont assujettis à une période de qualification de 2 ans. Le gestionnaire peut déclarer réussie la période de qualification avant terme lorsque toutes les conditions sont respectées.

2.2 Personnel temporaire surnuméraire, personnel temporaire remplaçant et les membres provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) ayant les bénéfices du personnel temporaire fins spécifiques ainsi que le personnel temporaire fins spécifiques

2.2.1 Dès la signature de la convention collective, les membres du personnel temporaire surnuméraire, du personnel temporaire remplaçant et du personnel temporaire fins spécifiques et les membres provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) qui bénéficient des conditions de travail

mentionnées à l'article 13 de la convention collective 2015-2018 et qui ont moins de deux (2) ans de service à titre de personne professionnelle :

- a) Obtiennent le statut de personne professionnelle temporaire;
- b) Bénéficient des conditions de travail indiquées à l'article 4.3 de la convention collective 2022-2026, sauf la possibilité de s'inscrire au Répertoire des personnes professionnelles qualifiées tant qu'ils n'ont pas obtenu le statut de personne professionnelle temporaire qualifiée;
- c) Sont assujettis à une période de qualification de 2 ans. Le gestionnaire peut déclarer réussie la période de qualification avant terme lorsque toutes les conditions sont respectées.

2.2.2 Les membres du personnel temporaire surnuméraire, du personnel temporaire remplaçant et du personnel temporaire fins spécifiques et les membres provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) qui bénéficient des conditions de travail mentionnées à l'article 13 de la convention collective 2015-2018, qui ont deux ans et plus de service à titre de personne professionnelle et qui occupent leur poste depuis moins de deux (2) ans:

- a) Obtiennent le statut de personne professionnelle temporaire;
- b) Sont assujettis à une période de qualification de 12 mois;
- c) Bénéficient des conditions de travail indiquées à l'article 4.3 de la convention collective 2022-2026, sauf la possibilité de s'inscrire au Répertoire des personnes professionnelles qualifiées tant qu'ils n'ont pas obtenu le statut de personne professionnelle temporaire qualifiée, et ce, dès la signature de la convention collective.

2.2.3 Les membres du personnel temporaire surnuméraire, du personnel temporaire remplaçant et du personnel temporaire fins spécifiques et les membres provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL) qui bénéficient des conditions de travail mentionnées à l'article 13 de la convention collective 2015-2018 et qui occupent leur poste depuis deux (2) ans et plus mais moins de 5 ans:

- a) Obtiennent le statut de personne professionnelle temporaire qualifiée dès qu'ils ont reçu une évaluation de rendement satisfaisant;
- b) Bénéficient des conditions de travail indiquées à l'article 4.3 de la convention collective 2022-2026, sauf la possibilité de s'inscrire au Répertoire des personnes professionnelles qualifiées tant qu'ils n'ont pas obtenu le statut de personne professionnelle temporaire qualifiée, et ce, dès la signature de la convention collective.

2.2.4 Les membres du personnel temporaire surnuméraire, du personnel temporaire remplaçant et du personnel temporaire fins spécifiques et les membres provenant du Syndicat des employées et employés de l'Université Laval (SEUL)

qui bénéficient des conditions de travail mentionnées à l'article 13 de la convention collective 2015-2018, qui ont cinq (5) ans et plus de service à titre de personne professionnelle et qui occupent leur poste depuis deux (2) ans ou plus:

- a) Obtiennent le statut de personne professionnelle régulière dès qu'ils ont reçu une évaluation de rendement satisfaisant;
- b) Bénéficient des conditions de travail indiquées à l'article 4.4 de la convention collective 2022-2026, et ce, dès la signature de la convention collective.

2.5 Évaluation de rendement

2.5.1 Lorsqu'une évaluation de rendement est prévue à la présente lettre d'entente, elle doit être effectuée au plus tard le 31 décembre 2022, à moins d'un empêchement majeur.

2.5.2 La méthodologie d'évaluation sera discutée entre les parties.

3. Particularités concernant les congés pour raisons familiales ou parentales

3.1 Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire prévue au chapitre 37 de la convention collective 2022-2026, la personne professionnelle qui en bénéficiait en vertu de la convention collective 2015-2018 et qui n'a pas travaillé à titre de personne professionnelle pendant deux (2) ans ou celle qui n'a pas accumulé le deux (2) ans de service à l'Université, doit avoir accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

3.2 L'article 215 de la convention collective 2015-2018 continue de s'appliquer à la personne professionnelle qui en bénéficie ou peut en bénéficier.

4. Régularisation de postes temporaires

4.1 L'Université s'engage à effectuer l'analyse des postes temporaires qui existent depuis plus de 5 ans à la date de la signature de la convention collective. Les résultats de l'analyse seront transmis aux membres du comité de transition.

4.2 Durant la période de transition, les modalités suivantes s'appliquent lors de la régularisation d'un poste temporaire :

- a) Si la personne professionnelle temporaire en fonction sur le poste a 2 ans et plus de service à titre professionnel et qu'elle l'occupe depuis 1 an et plus, elle est nommée sur le poste régulier, sans affichage, et est assujettie à une période de probation en vertu des dispositions de l'article 13.4 de la convention collective 2022-2026;
- b) Si la personne professionnelle temporaire en fonction sur le poste l'occupe depuis cinq (5) ans ou plus, elle est nommée sur le poste régulier, sans affichage, et est assujettie à une période de probation de 6 mois à moins que le gestionnaire y renonce;
- c) Si la personne professionnelle permanente en affectation temporaire sur le poste l'occupe depuis moins d'un an souhaite l'obtenir, elle peut être nommée sur le poste régulier, sans affichage, et être assujettie à une période d'essai en vertu des dispositions de l'article 13.5 de la convention collective 2022-2026;
- d) Si la personne professionnelle permanente en affectation temporaire sur le poste l'occupe depuis 1 an et plus souhaite l'obtenir, elle est nommée sur le poste régulier, sans affichage, et est assujettie à une période d'essai de 6 mois à moins que le gestionnaire y renonce;
- e) Dans les autres situations, le processus prévu au chapitre 11 de la convention collective 2022-2026 s'applique.

4.3 La personne professionnelle qui occupe le poste est la personne professionnelle titulaire de ce dernier et non la personne qui est en remplacement.

4.4 Malgré les paragraphes précédents, l'intention des parties est de respecter la durée des contrats. Les cas particuliers seront analysés par les parties.

5. **Affectation temporaire**

5.1 À moins d'entente avec la ou le gestionnaire du poste régulier à libérer, la personne professionnelle permanente qui est en affectation temporaire depuis plus de 24 mois en date de la signature de la convention collective ou celle qui a atteint le 24 mois au 31 août 2022 a jusqu'au 31 décembre 2022 pour prendre sa décision, soit de libérer le poste régulier dont elle est titulaire ou de retourner sur ce poste.

5.2 Chaque personne visée sera informée des échéances par le VREDIRH.

5.3 Les modalités prévues à l'article 15.2.2 de la convention collective 2022-2026 s'appliquent au salaire de la personne professionnelle régulière permanente qui est en affectation temporaire en date de la signature de la convention collective, si ces dernières sont plus avantageuses.

6. **Structure salariale et exigences de la fonction**

6.1 La structure salariale à 7 classes prévue à la convention collective 2015-2018 et l'échelle salariale du 4 juin 2018 continuent de s'appliquer jusqu'au 1^{er} mai 2022.

6.2 Les titres de fonction et les exigences normales prévues à l'annexe C de la convention collective 2015-2018, incluant les modifications apportées par lettres d'entente, demeurent en vigueur jusqu'au 1^{er} mai 2022 (annexe A).

7. **Prime de gestion de personnel**

La prime de gestion de personnel établie dans la convention collective 2015-2018 s'applique jusqu'au 1^{er} mai 2022 (annexe B).

8. **Libération syndicale**

À compter du 1^{er} juillet 2021, l'Université assume la totalité de la libération syndicale additionnelle.

9. **Versements forfaitaires**

Pour la période du 3 juin 2019 au 1^{er} mai 2022, un montant forfaitaire correspondant à 2,75% du salaire gagné, à l'exclusion des primes non cotisables au RRPePUL et des heures supplémentaires, sera versé aux personnes professionnelles admissibles selon les modalités convenues entre les parties notamment dans les lettres d'entente LE-2021-01 et LE-2021-02.

10. **Comités paritaires**

10.1 Les comités institués en vertu de la convention collective 2022-2026 sont formés au plus tard dans les soixante (60) jours suivant sa signature.

10.2 Les membres du Comité santé, sécurité et mieux-être ont comme responsabilité de s'assurer que le mandat prévu à l'article 9.7.2 de la convention collective soit compatible avec les dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*.

11. **Vacances**

Selon l'article 32.1 de la convention collective 2022-2026, le calcul de la durée des vacances annuelles pour les personnes professionnelles est dorénavant basé sur le service à l'Université. Cette mesure nécessitera un calcul rétroactif quant au nombre d'années de services. L'article 32.1 s'applique à compter du 30 mai 2022.

12. **Droits acquis**

Malgré ce qui est prévu dans la présente lettre d'entente, la personne professionnelle qui à la date de signature de la convention bénéficie d'avantages ou de privilèges supérieurs à ceux prévus à la convention 2022-2026 ou celle qui conserve de tels avantages ou privilèges notamment en vertu de la lettre d'entente LE-2020-05 et de ses prolongations, continue d'en bénéficier conformément aux dispositions de la convention collective 2015-2018 et de ses lettres d'entente, sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels bénéfices ou avantages ont changé. En cas de mésentente entre l'Université et la personne professionnelle concernant le bien-fondé des droits acquis, celle-ci devra être réglée suivant la procédure des griefs prévue à la convention collective 2022-2026.

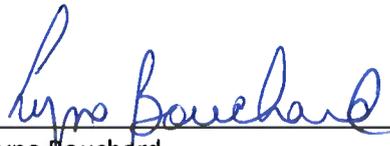
13. Toute autre situation particulière sera traitée par le comité de transition, au besoin.

13. Toute autre situation particulière sera traitée par le comité de transition, au besoin.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 24^e jour de février 2022.

POUR L'UNIVERSITÉ LAVAL



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



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

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



Éric Matteau
Président



M^e Frédéric Lavigne
Conseiller juridique

ANNEXE A – Tableau des classes et des exigences normales jusqu'au 1^{er} mai 2022

Classes	Titres	Exigences normales
2	Agent, agente de support et d'exploitation informatique	D + 2
2	Programmeur-analyste, programmeure-analyste	D + 2
2	Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en gestion	D + 2
2	Technicien spécialisé, technicienne spécialisée en travaux d'enseignement et de recherche	D + 2
3	Chargé, chargée de formation	B + 0
3	Instructeur, instructrice en salle d'entraînement générale	B + 1
4	Chargé, chargée de communication	B + 2
4	Contremaître superviseur, contremaîtresse superviseure	D + 4
5	Conseiller, conseillère en approvisionnement	B + 2
5	Chargé, chargée de conservation et de restauration	B + 2
5	Chargé, chargée de programmation et d'analyse	B + 0
5	Conseiller, conseillère à la gestion des études	B + 2
5	Conseiller, conseillère en emploi	B + 4
5	Conseiller, conseillère en prévention	B + 3
5	Conseiller, conseillère en recrutement et en formation	B + 4
5	Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice d'opérations financières	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice de la sollicitation	B + 3
5	Coordonnateur, coordonnatrice en technique du bâtiment	D + 4
5	Responsable de promotion et d'information sur les études	B + 3
5	Responsable des relations avec le milieu	B + 3
5	Spécialiste en archivistique	B + C + 2
6	Agent, agente de recherche et de planification	B + 4 ou M + 2
6	Analyste de l'informatique	B + 2
6	Conseiller, conseillère en communication	B + 4
6	Conseiller, conseillère en développement de la recherche	B + 4 ou M + 2
6	Conseiller, conseillère en développement organisationnel	B + 4
6	Conseiller, conseillère en formation	B + 4 ou M + 2
6	Conseiller, conseillère en système d'information	B + 4
6	Conseiller, conseillère en valorisation de la recherche et transfert technologique	B + 4 ou M + 2
6	Consultant spécialisé, consultante spécialisée en évaluation ou en statistique	M + 2
6	Coordonnateur, coordonnatrice à l'administration	B + 3
6	Coordonnateur, coordonnatrice aux infrastructures	B + 3
6	Enquêteur, enquêteuse	B + 3
6	Responsable de projets	B + 4
6	Responsable de travaux pratiques et de recherche	B + 4 ou M + 2

6	Responsable sectoriel de l'informatique	B + 4
6	Spécialiste en ressources documentaires	M + 2
7	Analyste d'affaires	B + 4
7	Chargé, chargée de projets RI	B + 4
7	Conseiller, conseillère en architecture d'affaires	B + 5
7	Conseiller, conseillère en architecture de systèmes	B + 5
7	Conseiller, conseillère en sécurité de l'information	B + 5 ou M + 2 ou DESS + 5
7	Consultant, consultante en counseling	M + 2 ou DPSY + 0 ou B + 5
7	Spécialiste des risques spécifiques	M + 2
7	Spécialiste en audit interne	B + 4
7	Spécialiste responsable	B + 4 ou M + 2
7	Vétérinaire clinicien/clinicienne	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
Chiffres : Années d'expérience

C. col. 2007-2010; 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

ANNEXE B – Prime de gestion de personnel jusqu’au 1^{er} mai 2022

Nombre de personnes supervisées en équivalent temps complet	Toutes fonctions, sauf celles de l’annexe D (c.c. 2015-2018)	Fonctions apparaissant à l’annexe D (c.c. 2015-2018)
3 à 6 personnes	4,70 %	1,50 %
7 à 11 personnes	5,95 %	2,75 %
12 à 16 personnes	7,20 %	4,00 %
17 personnes et plus	8,45 %	5,25 %

Fonctions apparaissant à l’annexe D de la convention collective 2015-2018 :

- Consultant ou consultante en counseling
- Contremaître superviseur ou contremaîtresse superviseure
- Coordonnateur ou coordonnatrice à l’administration
- Coordonnateur ou coordonnatrice aux infrastructures
- Coordonnateur ou coordonnatrice en technique du bâtiment
- Responsable sectoriel de l’informatique
- Spécialiste des risques spécifiques
- Spécialiste responsable
- Vétérinaire clinicien ou vétérinaire clinicienne