

LETTRE D'ENTENTE (LE-S-2023-24)

ENTRE

L'UNIVERSITÉ LAVAL

(Ci-après désignée « l'Université »)

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL DU SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2500 (SCFP-Section-2500)**

(Ci-après désigné « le Syndicat »)

**Objet : Mesures de transition et modalités d'implantation du Chantier en ressources
informationnelles (RI)**

ATTENDU les conventions collectives 2011-2016, 2020-2024 et ses lettres d'entente intervenues entre les parties;

ATTENDU que le chantier RI vise à actualiser les rôles et responsabilités des personnes qui occupent les fonctions dans le domaine des ressources informationnelles (ci-après « chantier RI ») :

- *Agente et agent de soutien informatique;*
- *Installatrice ou installateur d'équipement de télécommunication;*
- *Technicienne ou technicien en développement de systèmes;*
- *Technicienne ou technicien en informatique;*
- *Technicienne ou technicien responsable en informatique.*

ATTENDU que les parties ne réviseront pas la fonction de technicienne ou technicien en informatique industrielle dans le cadre du Chantier RI;

ATTENDU l'entente particulière intitulée « *Transaction et quittance ainsi qu'aux addendum intervenus entre l'Université, l'APAPUL et le SEUL suite au dépôt d'une requête devant le Tribunal administratif du travail (dossier : CQ-2018-7030), en vertu de l'article 39 du Code du travail du Québec (RLRQ, c. C-27)* »;

ATTENDU que la convention collective actuelle ne prévoit pas entièrement l'encadrement et la transition vers le nouveau modèle d'emploi de tous les éléments liés à l'actualisation des rôles et responsabilités des personnes qui occupent une fonction dans le domaine des ressources informationnelles;

ATTENDU que les parties ont choisi d'appliquer des principes de rangement salarial afin de faciliter l'implantation du nouveau modèle d'emploi. Si des éléments ne figurent pas à la présente entente, la convention collective 2020-2024 s'applique;

ATTENDU que pour l'implantation du nouveau modèle d'emploi, les parties poseront des actions permettant l'intégration du personnel dans le domaine des ressources informationnelles qui ne possède pas les exigences normales des fonctions de technicienne ou technicien en ressources informatiques de niveaux 1, 2 et 3;

ATTENDU que les nouvelles descriptions de fonction en ressources informationnelles ont été diffusées au personnel de soutien le 23 mars 2022;

ATTENDU que l'Université a déterminé les exigences normales de ces nouvelles fonctions;

ATTENDU que les parties ont procédé à l'évaluation des fonctions visées par le Chantier 3;

ATTENDU que dans la présente lettre d'entente, le terme « rangement » ou « rangé » utilisé par les parties signifie la détermination de la fonction où la personne salariée est intégrée dans la nouvelle structure organisationnelle du domaine des ressources informationnelles, en fonction des tâches qu'elle effectuait au 2 mai 2022;

ATTENDU que les parties conviennent de poursuivre leur collaboration afin que le personnel en ressources informationnelles puisse poursuivre un développement de carrière à l'Université;

ATTENDU que les présentes mesures d'implantation sont établies dans un contexte d'attraction et de rétention de main-d'œuvre dans le domaine des ressources informationnelles à l'Université Laval;

ATTENDU les discussions entre le SEUL et l'Université.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente et sert à en interpréter le sens et la portée.
2. Suite à l'évaluation des fonctions en ressources informationnelles par le comité paritaire d'évaluation RI, les parties conviennent des classifications suivantes :
 - a. *Agente ou agent aux infrastructures de télécommunication et des centres de données*
 - i. Classe 12
 - b. *Technicienne ou technicien en ressources informatiques*
 - i. Niveau 1 : classe 12
 - ii. Niveau 2 : classe 16
 - iii. Niveau 3 : classe 18

La présente entente prévoit les modalités de rangement applicables pour les personnes occupant les fonctions dans le domaine des ressources informationnelles dans le cadre du Chantier RI, dans l'unité d'accréditation du SEUL.

En cas d'absence de consensus au sein du comité paritaire d'évaluation RI, en ce qui a trait à l'évaluation de l'une ou des nouvelles fonctions en ressources informationnelles, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 1.5 de l'annexe E de la convention collective 2020-2024 s'appliquera, même si la classification demeure inchangée et les parties pourront déférer en arbitrage avant l'échéance prévue à cette annexe.

Jusqu'à ce qu'il y ait une entente ou une sentence arbitrale qui lira les parties, les fonctions seront utilisées de manière non officielle et le pointage d'évaluation portera aussi la mention non officielle.

Si l'une des parties fait une demande en vertu de l'article 1.4 de l'annexe E avant le 23 décembre 2023, cette dernière sera traitée par le comité d'évaluation RI.

3. Rangement dans la nouvelle structure d'emploi RI :

Les personnes salariées seront rangées rétroactivement au 2 mai 2022 à l'une des fonctions en ressources informationnelles mentionnées au point 2, selon les tâches et les responsabilités qu'elles réalisent et qui leur sont confiées par la ou le gestionnaire.

La personne salariée ainsi rangée dans une nouvelle fonction conserve son statut d'emploi qu'elle détenait au moment de l'intégration dans le nouveau titre de fonction.

Il est de la responsabilité de la ou du gestionnaire de ranger la personne salariée avec l'outil d'aide à la décision fourni par le VRRHF et utilisé dans le cadre du rangement temporaire. Ce rangement doit refléter les tâches et les responsabilités que la personne salariée exécute dans son unité.

Les personnes qui ont été rangées dans les nouvelles fonctions en passant par le Chantier RI n'ont pas à faire de demande d'évaluation et n'ont pas à postuler sur un affichage, et ce, en lien avec la transaction-quittance et les addendum précédemment convenus entre les parties.

4. Rangement salarial :

Pour avoir droit aux positionnements salariaux suivants a et b, les personnes salariées doivent répondre aux exigences normales des nouvelles fonctions :

- a) Lorsque la personne salariée est rangée dans une classe salariale supérieure, le salaire de la personne s'établit comme suit :

- Elle est positionnée dans l'échelle salariale à l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'elle occupe, lui assurant une augmentation minimale de 3,5 %.
- b) Lorsque la personne salariée est rangée dans la même classe salariale, le salaire de la personne s'établit comme suit :
- Échelon pour échelon.

5. Processus de dotation et qualification de la technicienne ou du technicien en ressources informatiques, niveau 1.

- a) Bien que les exigences normales de la fonction de technicienne ou technicien en ressources informatiques, niveau 1 soient aux fins de l'évaluation de la fonction :
- a. Scolarité : Diplôme d'études collégiales (DEC)
 - b. Expériences pertinentes : 6 mois à moins d'une année d'expérience
- b) Les parties conviennent que lors des affichages, les exigences suivantes seront jugées équivalentes :
- a. Scolarité : Attestation d'études collégiales (AEC)
 - b. Expériences pertinentes : 1 année d'expérience
- ou
- c. Scolarité : Diplôme d'études professionnelles (DEP)
 - d. Expériences pertinentes : 3 années d'expérience
- c) Pour les personnes salariées ne détenant pas le nombre d'années d'expérience minimal exigé par la fonction ou dont la reconnaissance des acquis n'est pas applicable, les parties s'entendent pour établir, pour la fonction de technicienne ou technicien en ressources informatiques niveau 1, des échelons salariaux inférieurs à l'échelon minimum de la classe. Le taux de salaire représente l'équivalent d'un échelon salarial par année d'expérience manquante au salaire correspondant au premier échelon de la classe salariale. L'inter échelon est le même que celui entre l'échelon 1 et l'échelon 2. Ce taux sera par la suite indexé selon les montants prévus à la convention collective.
- d) Lors de la dotation, l'Université reconnaît qu'elle considère les employé(e)s déjà à son emploi, peu importe le statut, avant d'embaucher une personne ne détenant pas les exigences normales de la fonction de technicienne ou technicien en ressources informatiques niveau 1.

6. Évaluation des tâches et des responsabilités

La personne qui croit que ses tâches et responsabilités sont davantage celles d'une autre description de fonction créée ou modifiée lors du Chantier RI doit en faire mention à sa ou son gestionnaire afin qu'une analyse soit effectuée. La ou le gestionnaire avise par écrit la personne concernée en motivant sa décision.

La personne qui souhaite contester la décision rendue par la ou le gestionnaire peut déposer une demande d'appel motivée selon les règles de fonctionnement établies par les parties dont la procédure est jointe en annexe A de la présente entente, au plus tard le 12 mai 2023.

7. Processus d'appel

- a) Un comité paritaire d'appel RI, composé de 3 personnes représentant chacune des parties, est formé pour traiter les demandes d'appel avant le 13 mai 2023. Un des trois membres doit disposer de connaissances en technologie de l'information et sur le langage utilisé. Le membre spécialisé est déterminé par les parties, selon la ou les fonctions à analyser.
 - b) Le comité paritaire d'appel RI est responsable d'analyser et de décider de la demande d'appel. Ses décisions sont finales et exécutoires. À défaut d'entente au sein du comité paritaire d'appel RI, l'une des parties peut soumettre le litige à la procédure des griefs et d'arbitrage tel que prévu aux articles 11 et 12 de la convention collective. Les parties devront alors préciser à l'arbitre les éléments qu'ils veulent faire entendre.
 - c) Le comité paritaire d'appel RI devra se réunir pour analyser les demandes d'appel au plus tard 30 jours après la clôture de la période d'appel et avoir complété les travaux au plus tard le 23 décembre 2023.
 - d) Si des ajustements salariaux sont requis suite au mécanisme d'appel, ces derniers doivent être faits dans les 30 jours de la décision écrite du comité paritaire d'appel RI.
8. Le positionnement des personnes salariées dans la nouvelle structure des emplois en ressources informationnelles se fera dans les 45 jours ouvrables de la signature de la présente entente.
9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de la date de sa signature et avec effet rétroactif au 2 mai 2022, incluant les rétroactivités salariales applicables.
10. Les délais de la présente lettre d'entente sont suspendus pour les personnes salariées qui n'offrent pas une prestation de travail entre la signature de la présente et leur retour au travail. Dès le retour au travail à temps complet, les délais recommencent à courir en faisant les adaptations nécessaires.
11. Les parties réviseront la fonction de technicienne ou technicien en informatique industrielle ainsi que celle de technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment, avec comme objectif, la fusion de ces deux fonctions :

- a) Les parties feront les démarches nécessaires pour obtenir les attributions caractéristiques et les tâches des deux fonctions mentionnées au point 10. L'ensemble des informations doivent être recueillies au plus tard le 23 juin 2023.
- b) Les parties utiliseront pour l'évaluation, les tâches comprises dans les attributions caractéristiques des deux fonctions.
- c) Un comité partiaire technique dédié exclusivement à cette question sera mis sur pied d'ici le 23 juin 2023.
- d) Les travaux devront être complétés au plus tard le 23 décembre 2023. Si un ajustement salarial était requis, ce dernier serait rétroactif au 3 avril 2023.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE 24^e JOUR DU MOIS DE MARS 2023.

Université Laval



Noémie Moisan
Vice-rectrice adjointe aux ressources humaines
VRRHF

Le Syndicat des employés et employées de
l'Université Laval du Syndicat canadien de la
fonction publique, section locale 2500
(SCFP-Section-2500)



Mario Duclos
Président
SEUL

Annexe A

Procédure d'appel

1. Dès la signature de la présente entente, des rencontres entre les gestionnaires et les personnes concernées permettront de discuter et de confirmer le titre de fonction le plus approprié à leur réalité.
2. La personne salariée qui n'est pas en accord avec le rangement qui lui aura été attribué et qui souhaite faire appel de la décision rendue par la ou le gestionnaire, doit en informer ce dernier, conformément au point 7 de la présente entente.
3. Conformément au point 7 de la présente entente, la personne qui souhaite contester la décision finale rendue par la ou le gestionnaire peut déposer une demande d'appel motivée, au plus tard le 12 mai 2023, en utilisant le formulaire d'appel.
4. Afin d'être admissible au mécanisme d'appel, le formulaire dûment complété doit être envoyé aux adresses suivantes : chantier-ri@vrrh.ulaval.ca et chantier-Rlcontestation.seul@gmail.com avant le 12 mai 2023.