

LETTRE D'ENTENTE (LE-2022-01)

ENTRE : L'UNIVERSITÉ LAVAL

ci-après « UNIVERSITÉ »

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

ci-après « APAPUL »

Objet : Révision de fonctions, plan de classification et nouvelle structure salariale

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2022-2026;

CONSIDÉRANT que les parties ont entamé en 2018 un processus de révision des fonctions professionnelles;

CONSIDÉRANT que les travaux sont terminés pour une majorité des fonctions professionnelles, mais que pour les fonctions apparaissant à l'annexe ci-jointe, la révision sera à compléter à la suite de la date de la signature de la convention;

CONSIDÉRANT que dans le cadre de ce processus, de nouvelles fonctions ont été créées;

CONSIDÉRANT que l'Université est actuellement en processus de révision de l'ensemble des fonctions en ressources informationnelles;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent que les personnes professionnelles concernées par les fonctions non révisées ne soient pas pénalisées par les nouvelles échéances;

CONSIDÉRANT qu'une nouvelle structure salariale à dix (10) classes sera implantée le 2 mai 2022;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent que les personnes professionnelles soient traitées équitablement pendant tout le processus d'implantation des nouvelles fonctions et de la nouvelle structure salariale.

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. Les travaux de révision des fonctions devraient être terminés d'ici le 2 mai 2022. À défaut de finaliser le tout avant cette date, les parties échangent et collaborent à l'établissement d'un nouvel échancier, selon les situations particulières. De plus, si des ajustements sont requis, ils seront rétroactifs à la date du 2 mai 2022.
3. Les résultats des travaux de révision des fonctions seront intégrés à la nouvelle structure salariale au 2 mai 2022.
4. Le processus applicable lors de l'implantation d'une fonction créée ou modifiée est le suivant :

4.1. Évaluation des tâches et des responsabilités

La ou le gestionnaire est la personne responsable pour évaluer si les tâches et les responsabilités d'une personne professionnelle engagée dans son unité reflètent celles d'une fonction créée ou modifiée. La personne professionnelle qui croit que ses tâches et responsabilités sont davantage celles d'une autre description de fonction créée ou modifiée lors des chantiers de révision doit en faire mention à sa ou son gestionnaire afin qu'une analyse soit effectuée. La ou le gestionnaire avise par écrit la personne professionnelle concernée de la décision prise.

4.2. Processus d'appel

La personne professionnelle 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.

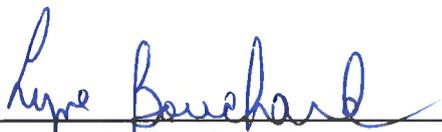
Un comité paritaire, composé minimalement de 2 personnes représentant chacune des parties, est formé à la suite de la réception de la demande d'appel. Le comité paritaire est responsable d'analyser et de décider de la demande d'appel, ses décisions sont finales et exécutoires. À défaut de décision majoritaire au sein du comité paritaire, la situation peut être soumise à la procédure des griefs.

5. La structure salariale à 10 classes et l'échelle salariale prévue à l'annexe E de la convention collective 2022-2026 prennent effet à compter du 2 mai 2022.
6. Lorsque les exigences de la fonction demeurent les mêmes, le salaire de la personne professionnelle dans la nouvelle structure salariale s'établit comme suit :
 - S'il demeure dans la même classe ou s'il augmente de classe, le salaire est fixé selon la plus avantageuse des deux méthodes suivantes :
 - a) 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;
 - b) Le même échelon salarial.

- S'il diminue de classe, le salaire n'est pas diminué et la règle prévue à l'article 20.2.3 de la convention collective 2022-2026 s'applique.
7. Lorsque la personne professionnelle change de fonction, le comité de transition analyse la situation en s'assurant que le salaire de cette dernière ne soit pas diminué et qu'il y ait une équité de traitement.
 8. Sous réserve de l'article 22.1 de la convention collective 2022-2026, la modification de l'échelon, le cas échéant, à la suite de l'implantation de la nouvelle structure salariale ne peut avoir pour effet de modifier la date du prochain avancement d'échelon de la personne professionnelle.
 9. 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, 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 – Liste des fonctions à réviser par le chantier 4

1. Chargée ou chargé de conservation et de restauration
2. Conseillère ou conseiller en formation
3. Conseillère ou conseiller en emploi
4. Conseillère ou conseiller en prévention
5. Conseillère ou conseiller en recrutement et en formation
6. Consultante ou consultant en counseling
7. Consultante ou consultant spécialisé en évaluation ou en statistique
8. Coordinatrice ou coordonnateur à l'administration
9. Responsable des relations avec le milieu